

**¿RIGIDEZ O FLEXIBILIDAD DEL MERCADO
DE TRABAJO?
LA EXPERIENCIA ESPAÑOLA DURANTE
LA CRISIS**

José Luis Malo de Molina

ISBN: 84-500-9481-X

Depósito legal: M. 41164 - 1983

Talleres Gráficos del Banco de España

**¿RIGIDEZ O FLEXIBILIDAD DEL MERCADO
DE TRABAJO?
LA EXPERIENCIA ESPAÑOLA DURANTE
LA CRISIS**

José Luis Malo de Molina

INDICE

	<i>Página</i>
1. INTRODUCCION	7
2. EL MARCO INSTITUCIONAL Y EL SISTEMA DE AJUSTE PREVALECIENTE EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL DURANTE EL PERIODO 1963-1975	9
2.1. El comportamiento de la estructura salarial interindustrial durante el período 1963-1975	20
2.2. El comportamiento de la estructura salarial por categorías profesionales durante el período 1963-1975	24
2.3. La influencia del comportamiento de la estructura salarial sobre el nivel agregado de los salarios durante el período 1963-1975 ...	31
2.4. Flexibilidad del ajuste y acumulación de distorsiones	32
3. EL CAMBIO INSTITUCIONAL Y SU IMPACTO SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO	33
3.1. El comportamiento de la estructura salarial interindustrial durante el período 1963-1981	35
3.2. El comportamiento de la estructura salarial por categorías profesionales durante el período 1977-1981	43
3.3. La influencia del comportamiento de la estructura salarial sobre el nivel agregado de los salarios durante el período 1977-1981 ...	44
4. LA FLEXIBILIZACION DEL MERCADO DE TRABAJO	53
4.1. Flexibilización de la política salarial	55
4.2. Flexibilización de la estructura salarial	56
4.3. Flexibilización de la negociación colectiva	57
4.4. Flexibilización de las formas de contratación laboral	58

1. INTRODUCCION (1)

La flexibilidad de los mercados de los factores de la producción es un condicionante fundamental de la respuesta de las economías a las perturbaciones exógenas de la oferta agregada, que están en la raíz de la problemática de recesión con inflación que caracteriza actualmente a la mayoría de los países industrializados. La literatura sobre los «Shocks» de oferta, que se ha ocupado con creciente agudeza de este fenómeno, ha insistido especialmente en la incidencia de la rigidez del mercado de trabajo —y, en particular, de los salarios reales—, en la amplificación de los efectos de dichas perturbaciones sobre la producción y el empleo, y en la drástica reducción de las posibilidades de actuación a través de la política de manipulación de la demanda agregada como instrumento de compensación de los efectos reales inducidos por los cambios permanentes en los precios relativos de los inputs (2).

Paralelamente, cuando la desdibujada perspectiva de una posible senda de crecimiento económico sostenido exige una adaptación a unos nuevos precios relativos de los factores y una importante reasignación de recursos, liberándolos de su empleo en sectores que se han convertido en no rentables, y traspasándolos a aquellos otros que ofrecen una rentabilidad esperada más elevada, el funcionamiento de los mercados de factores en sus

(1) Debo agradecer las orientaciones y comentarios de L. A. Rojo, J. Pérez, A. Sánchez, J. Segura, J. J. Dolado y E. Ortega, que han contribuido a mejorar este trabajo, aunque soy el único responsable del enfoque adoptado y de las valoraciones que aquí se realizan, así como de los errores que puedan subsistir.

(2) Véase, por ejemplo, J. Bruno y J. Sachs: «Input Price Shocks and the Slowdown in Economic Growth». Center for Labour Economics. London School of Economics. Discussion Papers nos: 103 y 104.

funciones cibernéticas y asignadoras constituye uno de los principales condicionantes de las posibilidades del crecimiento económico. Desde este enfoque, la rigidez del mercado de trabajo puede distorsionar el proceso de selección de técnicas, impedir la necesaria sustitución de factores y afectar negativamente a la productividad del trabajo y a la rentabilidad del capital a largo plazo, reduciendo la inversión, las posibilidades de crecimiento y la generación de empleo.

Todo ello ha colocado la problemática de la flexibilización del mercado de trabajo en el centro del debate sobre la salida de la presente crisis económica, y sobre las posibilidades de crecimiento futuro, otorgando una considerable importancia al marco institucional en el que operan los agentes, pues de él depende, en buena medida, la flexibilidad de su sistema de ajuste.

Para abordar la influencia de las restricciones institucionales sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español, es necesario adoptar una cierta perspectiva histórica. El mercado de trabajo español ha sido, durante muchos años, una de las partes de nuestro sistema económico más claramente diferenciadas, en su ordenación institucional, de los moldes vigentes en los países occidentales. Los estudios referidos al período comprendido entre el Plan de Estabilización de 1959 y el inicio del proceso de la Reforma Política en 1976 han evidenciado la existencia de marcadas diferencias respecto de otros países occidentales. Posteriormente, el mercado de trabajo español ha sufrido una profunda transformación institucional, inducida por el propio proceso de cambio político, cuyos efectos traumáticos han venido a superponerse a los de la crisis económica. Por ello, resulta necesaria una valoración adecuada de la función económica desempeñada por el anterior sistema de relaciones laborales y de su pesada herencia durante la etapa de transición. Sólo de esta forma el tópico de la rigidez del mercado de trabajo español puede alcanzar cierto contenido analítico.

En el segundo apartado de este trabajo, se analizan las restricciones institucionales existentes durante el período 1963-75, así como sus repercusiones sobre el sistema de ajuste del mercado de trabajo. En el tercer apartado, se abordan las modificaciones introducidas a partir del cambio político y su influencia sobre la rigidez del mercado de trabajo. En el cuarto apartado, por último, se pretende esbozar algunas propuestas de flexibilización del mercado de trabajo basadas en la evidencia empírica y en las conclusiones alcanzadas en los dos primeros apartados.

2. EL MARCO INSTITUCIONAL Y EL SISTEMA DE AJUSTE PREVALECIENTE EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL DURANTE EL PERIODO 1963-1975 (3)

No resulta fácil esclarecer la forma de articulación entre las fuerzas del mercado y las grandes restricciones institucionales bajo las que éstas operaban en el funcionamiento del mercado durante este período. Es necesaria una labor de simplificación y abstracción que, partiendo de la información disponible sobre el comportamiento institucional del período, permita tipificar las restricciones institucionales y formular algún conjunto de supuestos sobre su influencia en el comportamiento de los agentes y sobre el sistema de ajuste prevaleciente en el mercado de trabajo español durante dicho período. Las características institucionales específicas de ese período se pueden sintetizar, tentativamente, en las cuatro siguientes: la desvirtuación del sistema de contratación colectiva, la inexistencia de sindicatos libres, la existencia de restricciones legales al despido y la gran importancia de los componentes variables de la retribución salarial (4).

(3) El análisis referente a este período está basado en las conclusiones de mi tesis doctoral, *Mercado de trabajo y estructura salarial: El caso español 1963-1975*. Universidad Complutense. Madrid, 1981.

(4) Se puede encontrar una adecuada descripción de los mecanismos más importantes del sistema de relaciones laborales de aquella época en A. Serrano y J. L. Malo de Molina: *Salarios y Mercado de Trabajo en España*, Ed. Blume. Madrid, 1979, y en los capítulos de economía laboral de los diferentes Anuarios de la Economía Española publicados por Edicusa. Véase J. Muñoz, S. Roldán y J. L. García Delgado: *La economía española en 1972. Anuario del año económico*, Ed. Edicusa. Madrid, 1973; J. Muñoz, S. Roldán, J. L. García Delgado y A. Serrano: *La economía española en 1973. Anuario del año económico*, Ed. Edicusa. Madrid, 1974; A. Serrano: «Notas para una interpretación del sistema de relaciones laborales en España, y de sus principales cambios a partir de los años 60», *Fomento Social*, n.º 118, 1975; y L. E. de la Villa y C. Palomeque: *Introducción a la economía del trabajo*. Madrid, 1977.

Tampoco es fácil traducir estas características institucionales en términos de unos supuestos de los que se puedan derivar unas consecuencias claras acerca de la influencia del marco institucional sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. Sin embargo, si no se asumen los riesgos implícitos en esta tarea, las restricciones institucionales se mantienen dentro de una nebulosa que permite justificar a posteriori el cumplimiento o incumplimiento de cualquier hipótesis teórica. Por ello, ha parecido indispensable formular las características institucionales anteriormente enumeradas, en forma de un conjunto de supuestos sobre el mercado de trabajo español.

En primer lugar, se puede establecer el supuesto de que la desvirtuación de la negociación colectiva y la inexistencia de sindicatos libres acentuaron el grado de monopsonio del mercado de trabajo español durante ese período. La existencia de un sistema de contratación colectiva en la fijación de los salarios supone una fuerte inadecuación de la estructura analítica tradicional de la microeconomía para la determinación de los salarios. Sin embargo, existe cierto tipo de predicciones que permiten, de alguna forma, interpretar la realidad institucional española en esos términos.

Por un lado, la mera existencia de costes de información determina, en el marco de un modelo de carácter neoclásico, la capacidad de las empresas para modificar el flujo de trabajadores que acuden a ellas alterando su nivel salarial de forma que las empresas en el mercado en desequilibrio se comportan monopsonísticamente. En palabras de Pissarides: «Durante el ajuste, la empresa es un competidor imperfecto y tiene un cierto poder monopsonístico, incluso aunque el mercado tenga una estructura atómica» (5).

La generalizada aceptación del poder monopsonístico de las empresas en el mercado de trabajo ha proporcionado una apoyatura racional para atribuir al sindicato una posible contribución en la consecución de un óptimo social, al compensar el poder monopsonístico de las empresas. Mulvey afirma que «en la práctica, como la mayoría de los mercados de trabajo están caracterizados por algún grado de imperfección que tiende a generar curvas de oferta con pendiente positiva, el sindicato normalmente tiene algún terreno para contrapesar el poder monopsonístico sin pérdida potencial de empleo (...), la actividad sindical puede llevar los salarios y el empleo al nivel competitivo con todas las consecuencias derivadas en la

(5) Cfr. C. Pissarides: *Labor Market Adjustment*. Cambridge University Press. Cambridge, 1976. Pág. 15.

economía del bienestar» (6). En este sentido, la agudización del grado de monopsonio durante aquella etapa en el mercado de trabajo en España puede entenderse como resultado de la inexistencia de las funciones compensadoras que pueden ejercer los sindicatos libres.

Alternativamente, las diversas —y, en general, rudimentarias— teorías de determinación de los salarios en régimen de negociación colectiva han establecido, por distintos procedimientos, la existencia de una zona de indeterminación salarial, dentro de la cual existe un cierto margen para la fijación de los salarios según el poder relativo de negociación y la propia estrategia negociadora de las partes (7). En la medida en que la configuración legal y la estructura de la contratación colectiva es un factor no neutral respecto al poder relativo de las partes (8), las características del sistema de contratación colectiva entonces vigente pueden interpretarse como favorecedoras de una mayor capacidad de la demanda de trabajo, para situarse, dentro de la zona de indeterminación, en una posición salarial ventajosa. Esta interpretación es más directa desde aquellos enfoques institucionales para los que la determinación de los salarios a través de la contratación colectiva se realiza fundamentalmente en función de factores relacionados con la correlación de fuerzas entre las partes negociadoras.

Por otro lado, la inexistencia de sindicatos libres puede traducirse en un supuesto sobre la ausencia de algunos de los efectos específicos atribuidos en la economía laboral a la sindicalización de la oferta de trabajo. En líneas generales, se atribuyen a la sindicalización de la oferta de trabajo efectos sobre el comportamiento del nivel general de los salarios y sobre la flexibilidad de la estructura salarial. En el primer caso, existe un acuerdo generalizado sobre la tendencia dominante de la sindicalización de la oferta de trabajo a producir elevaciones en el nivel general de los salarios. Sin

(6) C. Mulvey: *The Economic Analysis of Trade Unions*, Martin Robertson. Oxford, 1978. Pág. 52.

(7) Mulvey define sintéticamente el ajuste del mercado de trabajo en condiciones de negociación colectiva, de la siguiente forma: «El área de indeterminación es esencialmente un conjunto de posibilidades salariales que no son descartadas por las fuerzas del mercado como soluciones económicas viables, aunque sólo una de ellas puede ser óptima, en el sentido de la economía del bienestar. En esa zona de negociación, en función de la correlación de fuerzas, determina el salario, y las fuerzas del mercado determinan el empleo». Cfr. *idem*. Pág. 85.

(8) Véase A. W. Thompson, C. Mulvey y M. Farbman: «Bargaining Structure and Relative Earnings», *British Journal of Industrial Relations*, julio 1977; H. Clegg: *Trade Unionism under Collective Bargaining. A Theory based on Comparisons of Six Countries*, Basil Blackwell. Oxford, 1976; B. Burkitt y D. Bowers: *Trade Unions and the Economy*, McMillan. Londres, 1979; A. Flanders: *Trade Unions*, Hutchinson University Library. Londres, 1968, y E. Tarantelli: *Il ruolo economico dei sindacati*. Libri del tempo Laterza. Roma, 1979.

embargo, esta afirmación tiene escaso contenido cuando de ella se pretenden obtener conclusiones sobre la ausencia de los sindicatos, porque, en lo que a la determinación del nivel general de salarios se refiere, una economía con sindicatos libres difiere en muchos aspectos de una economía en la que no existe libertad sindical. Sería, por lo tanto, excesivamente simplista querer atribuir en exclusiva a la ausencia de los fenómenos de la sindicalización de la oferta de trabajo los niveles salariales relativamente bajos que se registraron en la economía española durante aquel período. En cambio, las predicciones de la economía laboral acerca de los efectos de las prácticas sindicales sobre la estructura salarial permiten establecer algunas conclusiones singnificativas. Desde distintos enfoques teóricos, se ha atribuido a la acción de los sindicatos la tendencia a mantener las diferencias relativas de salarios entre distintos colectivos de trabajadores, haciendo considerablemente rígida la estructura salarial. Esta pérdida de flexibilidad de la estructura salarial se ha justificado a través de diversos mecanismos, en los que la acción del sindicato resulta fundamental. En primer lugar, se ha invocado la función informativa del sindicato en un contexto en el que fallan las funciones cibernéticas del mercado. El sindicato como institución transmisora de información sería el factor desencadenante de un conjunto de efectos demostración, que tienden a mantener estable en el tiempo la estructura salarial de partida. En segundo lugar, la acción del sindicato tiende a impedir la discriminación salarial que los empresarios pueden realizar en función de su poder monopsonístico, pagando a cada trabajador su salario de oferta. Frente a ello, los sindicatos imponen un criterio de equidad horizontal tendente a igualar el salario para los grupos homogéneos de trabajadores. Un criterio similar —en este caso, de equidad vertical— se aplica por los sindicatos para el mantenimiento y la reducción de las diferencias de salarios entre colectivos de trabajadores con diverso grado de cualificación. Los criterios de equidad horizontal y vertical tienden a ser la pauta general de la intervención sindical en la negociación salarial, y de ello resulta una considerable rigidez de la estructura salarial.

De este modo, uno de los efectos de la sindicalización de la oferta de trabajo reconocido con mayor generalidad es la pérdida de flexibilidad del sistema salarial, tanto en el comportamiento de la estructura salarial como en el del nivel general de los salarios. El sindicato ha sido identificado como un factor institucional que agudiza la rigidez de precios en el mercado de trabajo. Como institución transmisora de información, el sindicato desempeña un activo papel en la formación de las expectativas y contribuye a la generalización de un conjunto de efectos demostración, o de efectos «Spillover», que tienden a hacer invariable la estructura salarial de partida.

A estos efectos económicos de la acción sindical se ha atribuido gran parte de los factores de inercia que los procesos inflacionistas encuentran en el mercado de trabajo. El profesor Rojo explica la función desempeñada por la rigidez de la estructura salarial como factor de generalización de las tensiones alcistas de los salarios, de la siguiente forma: «La información empírica disponible permite apreciar movimientos en las diferenciales salariales, pero dichos movimientos no alcanzan la magnitud previsible; se aprecia de hecho una notable inercia que responde al esfuerzo de los trabajadores por conservar la estructura de diferenciales de salarios que estiman “razonable” o “justa”, y que aparece sancionada como tal por la costumbre (...). Las alzas salariales obtenidas en los sectores más dinámicos y mejor situados tienden a convertirse en referencias para las negociaciones salariales en los sectores menos dinámicos y menos afortunados (...). Los resultados serán sin duda alcistas en promedio, ya que los sectores relativamente menos dinámicos tenderán a crecer a ritmos superiores a lo que les corresponde» (9).

Por su parte, Fells expone de forma sintética los efectos de la resistencia a la modificación de la posición relativa ocupada en la jerarquía salarial como un proceso de espiral de salarios: «Es probable que un aumento de salarios disfrutados por los miembros de un grupo lleve a que otros grupos traten de conservar su posición relativa en la jerarquía de percepciones. Si estos últimos tienen éxito y ello a su vez da lugar a un nuevo intento por parte del primer grupo de seguir manteniendo la mejora, y así sucesivamente, esto abocaría en una espiral de salarios» (10).

En función de ello, la inexistencia de sindicatos libres durante ese período de la economía española puede formularse como la ausencia de uno de los factores de rigidez institucional de los salarios, más característicos de las economías occidentales. Es posible, por lo tanto, simplificar aquella realidad institucional en un supuesto que establezca la inexistencia, o, al menos, la debilidad de los mecanismos que homogeneizan las alzas salariales, dotando a la estructura salarial de una considerable rigidez. Ello no implica la desaparición de otros factores generadores de rigidez salarial procedentes de las propias imperfecciones del mercado, independientemente del marco institucional, ni niega a priori la posible existencia de otras fuentes institucionales de rigidez salarial, como puede ser el intervencionismo de la Administración en el proceso de determinación de los salarios.

(9) Cfr. L. A. Rojo: *Renta, precios y balanza de pagos*. Alianza Ed. Madrid, 1974. Págs. 390-393.

(10) Cfr. A. Fells: «Política de rentas», *Revista Española de Economía*. Septiembre-diciembre 1972. Pág. 8.

En todo caso, parece coherente suponer que la acentuación del grado de monopsonio y el comportamiento de la oferta de trabajo, que, en ausencia de sindicatos, respondía mejor a los supuestos habituales de oferta atomizada en un contexto de información escasa y costosa, dieron lugar entonces a un sistema de fijación de salarios más flexible.

La posible prima que, en términos de una mayor flexibilidad de la estructura salarial y de sus repercusiones sobre el comportamiento del nivel general de salarios, pudo disfrutar la economía española durante aquel período es una cuestión a determinar empíricamente.

Nótese, sin embargo, que la gran importancia de los conceptos retributivos de carácter variable, su carácter discrecional y su irregular distribución entre los distintos grupos de trabajadores, convergía en la misma dirección de otorgar al sistema mecanismos «atípicos» de flexibilidad en los procesos de fijación de salarios, incluso en el caso de que la presencia de la Administración como tercera fuerza de la negociación salarial actuase como homogeneizadora de los salarios, introduciendo elementos de rigidez en el comportamiento de la estructura salarial. Sin embargo, esta última posibilidad no es coherente con el carácter —en general, subsidiario— que la intervención administrativa tenía en la fijación de los salarios. Los mecanismos de intervención administrativa descansaban fundamentalmente en el supuesto de la inexistencia de acuerdo entre las partes, y actuaban como un sistema de control salarial, que no negaba la filosofía de diferenciación y flexibilización salarial que impregnó la instauración de la negociación colectiva en España.

Por último, es necesario tratar de interpretar las restricciones legales al despido. Tal interpretación debe hacerse en el marco de los costes de ajuste del empleo, pues las restricciones legales al despido no implicaban la imposibilidad de ajuste del empleo a la baja, sino un aumento de los costes en la rotación de la mano de obra que afectaba al ajuste del empleo en ambas direcciones. La teoría económica ha examinado preferentemente la influencia de los costes de ajuste del empleo desde la perspectiva de las posibles necesidades y motivaciones de los agentes del mercado de trabajo para estabilizar la relación laboral, en orden a la consecución de una mayor productividad de la fuerza de trabajo contratada o en orden a una mayor seguridad en la permanencia en el puesto de trabajo. Cuando en el mercado de trabajo existen costes de ajuste, el factor trabajo deja de ser considerado por las empresas como un factor variable. Su utilización reporta costes variables y costes fijos, y los costes fijos suponen la existencia de una cierta inversión en la contratación de la mano de obra, por parte de las empresas.

W. Oi, que fue el pionero en el intento de generalizar las condiciones de equilibrio del mercado de trabajo cuando el trabajo se comporta como un factor cuasi-fijo, lo expresa con las siguientes palabras: «Las empresas incurren en ciertos costes fijos de empleo al contratar un determinado stock de trabajadores. Estos costes fijos de empleo constituyen una inversión por parte de las empresas en su fuerza de trabajo. Por lo tanto, ello introduce un elemento de capital en el uso del trabajo» (11). La conducta optimizadora de las empresas implica una mayor estabilidad o fijeza del trabajo, necesaria para la amortización de los costes fijos de empleo y para obtener, a lo largo de una serie de períodos de tiempo, el rendimiento de la inversión realizada. De esta forma, la caída de la demanda final afectará en menor medida a los factores relativamente más fijos (con mayor proporción de costes fijos), y, simétricamente, la expansión de la demanda afectará también relativamente menos a los factores más fijos. «Así los cambios a corto plazo en la demanda del producto conducen a cambios diferenciados en la demanda de factores dependiendo de su grado de fijeza. Factores con poca fijeza experimentaron cambios relativamente grandes en su demanda ante los cambios en la demanda del producto» (12). Si se acepta que las restricciones legales al despido se tradujeron en un significativo aumento de los costes fijos de empleo, hay que interpretar que dicha restricción legal originó una mayor estabilidad relativa en el empleo, o, si se prefiere, una mayor rigidez en el ajuste vía cantidades en el mercado de trabajo.

Este planteamiento no significa ignorar la existencia durante aquel período de ciertas vías que suavizaban la rigidez provocada por la legislación restrictiva sobre el despido en el ajuste a corto plazo del empleo. Por un lado, se generalizaron ciertas prácticas adaptativas de los empresarios, que les permitían mantener una determinada parte de su plantilla, normalmente situada en las franjas menos cualificadas, con un cierto grado de flexibilidad, y, por otra parte, la masiva utilización de las horas extraordinarias constituyó una respuesta a los altos costes de ajuste del empleo. Sin embargo, tanto un fenómeno como el otro confirman la existencia de unos claros efectos de rigidez en el ajuste del empleo, como consecuencia de los altos costes de despido.

Esta simplificación del marco institucional y su traducción a supuestos sobre el comportamiento de los agentes permiten formular las restricciones

(11) Cfr. W. Oi: «Labor as a Quasi-fixed Factor», *Journal of Political Economy* n.º 70, 1962, pág. 539.

(12) Cfr. W. Oi: *idem*, pág. 543.

institucionales en términos del predominio de un determinado sistema de ajuste en el mercado de trabajo, durante el período 1963-1975. Si se entiende que la existencia de un sistema de ajuste de precios flexibles o precios rígidos es, como señala Leijonhufvud, una cuestión referida al orden de las velocidades de ajuste, y no la drástica alternativa entre una velocidad infinita de reacción de los precios o una velocidad infinita de reacción de las cantidades, el acuerdo sobre el tipo de ajuste prevaleciente en el mercado es una cuestión de carácter empírico. De esta forma, la relativa validez de los modelos de ajuste con precios rígidos o con precios flexibles está referida al mundo real, y, en definitiva, a la incidencia comparativa de las fuentes generadoras de rigidez de precios, frente a las fuentes generadoras de rigidez en el ajuste de cantidades. Esto exige tener en cuenta la rigidez introducida en ambos mecanismos de ajuste por los factores institucionales conjuntamente con el resto de factores no estrictamente institucionales, que también tienden a generar rigidez por un camino o por otro.

La importancia de los hechos institucionales en la determinación del sistema de ajuste prevaleciente ha sido subrayada, con desigual importancia, prácticamente por todos los autores. La alteración del orden de velocidades propia del «sistema keynesiano» ha sido atribuida con frecuencia, en la economía neoclásica, a las inflexibilidades de precios a corto plazo, debidas a restricciones monopolísticas. Sin embargo, como señala Leijonhufvud, «identificar la imperfecta flexibilidad de precios con la existencia de ‘prácticas monopolísticas’ de la clase que sea implica que, si tales prácticas monopolísticas pudieran ser eliminadas, ya no haría falta la participación activa del Estado en la economía» (13).

Frente a ello, las primeras formulaciones postkeynesianas tendieron a subrayar que la mera existencia de leyes sobre salarios mínimos, de sindicatos presentes en la negociación salarial, y de políticas de precios administrados, daban un fundamento suficiente para que el supuesto especial del modelo keynesiano quedase adecuadamente justificado. De esta forma, se atribuía a hechos institucionales o estructurales la existencia de un sistema de ajuste de precios fijos. En Malinvaud, podemos encontrar un planteamiento superador, en el que, si bien se mantiene la importancia decisiva de los aspectos institucionales en la configuración de un determinado sistema de ajuste, ésta se concibe articuladamente con el incumplimiento de otros supuestos del modelo de competencia perfecta.

(13) Cfr. A. Leijonhufvud: *Análisis de Keynes y de la economía keynesiana. Un estudio de teoría monetaria*. Ed. Vicens Vives, Barcelona, 1976. Pág. 58.

«Los ajustes vía cantidades a corto plazo son mucho más claros e influyentes que los ajustes vía precios a corto plazo. Demostraremos que esto es un importante hecho institucional que debe ser tomado en consideración desde el principio, cuando se construye una teoría del equilibrio a corto plazo (...). Realmente, es más que un hecho puramente institucional (...); se sigue de la conducta racional (...) cuando existe incertidumbre, costes de información o de transacción. En esa situación, existen razones que hacen que la primera reacción a cambios en el contexto sea más a menudo una revisión de las cantidades que una revisión de los precios» (14). Leijonhufvud señala especialmente la posibilidad de rigidez de precios incluso en mercados sin intervención institucional y sin concentraciones monopolísticas. De aquí la generalización del concepto de «mercado atomístico» en el que, si bien se satisfacen las condiciones de la estructura competitiva del mercado en cuanto al número o importancia de los agentes, no se cumplen las condiciones referentes a la existencia de una organización central del mercado que garantice el precio de equilibrio. En este tipo de mercados, la rigidez de precios puede ser el resultado de una economía de costes de información y riesgo por parte de los agentes.

Así, la acentuación del grado de monopsonio o el predominio del lado de la demanda en la fijación de los salarios debido al carácter desvirtuado de la contratación colectiva y a la inexistencia de los sindicatos, la flexibilidad salarial imputable a la ausencia de algunos efectos específicos de la sindicalización de la oferta de trabajo y a la propia flexibilidad de los conceptos retributivos incluidos en el salario, y la rigidez en los movimientos del empleo provocados por la legislación restrictiva del empleo, permiten formular la hipótesis de que las restricciones institucionales españolas durante ese período contribuyeron al predominio de un sistema de ajuste del mercado de trabajo basado en la flexibilidad salarial. O, al menos, se puede formular la hipótesis más matizada de que aquellas restricciones institucionales españolas, lejos de acentuar los factores generadores de rigidez de los salarios, como en el caso de la influencia de los marcos institucionales existentes en la mayoría de los países occidentales, potenciaron ciertos elementos de flexibilidad salarial, en contrapartida a una mayor rigidez en el ajuste del empleo.

Esta formulación de las restricciones institucionales españolas como generadoras de un sistema de ajustes de flexibilidad salarial tiene un valor interpretativo de la lógica interna del sistema de relaciones laborales existente hasta 1975, al poner de manifiesto la función compensadora que la

(14) Cfr. E. Malinvaud: *The Theory of Unemployment Reconsidered*, op. cit., pág. 11.

flexibilidad salarial pudo desempeñar frente a la dificultad del ajuste a través del despido. Y, a la vez, permite ilustrar la forma peculiar de articulación entre las fuerzas institucionales y las fuerzas del mercado. Pues si bien el marco institucional impuso ciertas barreras a la libre operación de las fuerzas del mercado en algunos aspectos, en otros, por el contrario, las dotó de una mayor capacidad de actuación. En el modelo tradicional de equilibrio en el mercado de trabajo, la movilidad de la mano de obra es la que garantiza la interrelación de los salarios y su respuesta a la tensión relativa del mercado. Según ello, la rigidez en el ajuste de cantidades en el mercado conduciría a una cierta autonomía del nivel y de la estructura salarial respecto a la situación del mercado. Tal proposición, que podría justificarse en el ajuste a corto plazo en presencia de rigidez de precios, deja de ser cierta cuando existen mecanismos de flexibilidad salarial suficientemente fuertes.

Según ello, y contrariamente a lo que se ha afirmado en ocasiones, no hay por qué esperar de esas restricciones institucionales una autonomía de los salarios respecto de las condiciones cambiantes del mercado, y mucho menos una inversión en la pauta de comportamiento cíclico de los salarios. En cambio, sí podría afirmarse que la flexibilidad salarial ejerció como mecanismo de compensación de las limitaciones impuestas al proceso de ajuste por las restricciones existentes al despido: por una parte, al permitir cierto ajuste parcial del empleo a través de los abandonos voluntarios, y, por otra parte, sobre todo, por permitir un ajuste en los costes de producción de las empresas.

En todo caso, el acuerdo sobre el tipo de ajuste prevaleciente en el mercado de trabajo está referido al mundo real, y es, por lo tanto, una cuestión de carácter empírico. Desde esta perspectiva, resulta crucial dilucidar empíricamente la relación entre la evolución de los salarios y el grado de tensión del mercado de trabajo, con el objetivo de comprobar si efectivamente se registró, durante este período, un comportamiento flexible de los salarios, a pesar de las fuertes restricciones institucionales entonces existentes.

La vía más usual en la literatura sobre el tema ha sido la de recoger la posible incidencia del marco institucional en el sistema salarial a través del análisis del comportamiento agregado de los salarios. La tradición en este terreno ha sido la de estimar diversos tipos de modelos uniecuacionales en los que el nivel agregado de salarios o su tasa de variación es la variable dependiente, y en los que el componente institucional ha recibido un tratamiento muy diverso. Recientemente, Grubb, Jackman y Layard han

realizado un estudio comparativo de las diversas formas de rigidez salarial en distintos mercados de trabajo, a partir de la estimación de ecuaciones de salarios para los diferentes países abarcados en el estudio (15). Sin embargo, en este trabajo se ha elegido el terreno del análisis del comportamiento desagregado de los salarios a través del estudio de la estructura salarial española. No se pretende con esta elección descartar otros caminos, aunque tal elección se fundamente en la creencia de que las peculiares restricciones institucionales españolas, así como las limitaciones estadísticas existentes en España para el adecuado conocimiento de los fenómenos institucionales del período, conceden ciertas ventajas a esta forma de aproximación empírica al tema.

A nivel desagregado, la determinación del sistema de ajuste prevaleciente puede plantearse en los siguientes interrogantes: ¿Han mostrado los distintos componentes de la estructura salarial un comportamiento dinámico efectivamente flexible? ¿Ha existido alguna relación entre las modificaciones registradas en la estructura salarial y la situación de tensión relativa del mercado de trabajo? O, por el contrario, ¿han reflejado estos movimientos un alto grado de autonomía de la estructura salarial respecto a las fuerzas del mercado? Las conclusiones que se pueden obtener de esta forma de aproximación empírica al tema están directamente referidas a la flexibilidad o a la rigidez de la estructura salarial, y sólo indirectamente al nivel de los salarios. Expondremos, por ello, los resultados de un análisis de la estructura salarial española durante este período, realizado con estos objetivos, prescindiendo de la argumentación metodológica y estadística que dicho trabajo incorpora (16).

Se han agrupado las conclusiones en tres bloques diferenciados: en primer lugar, las obtenidas a partir del análisis de la estructura salarial interindustrial; en segundo lugar, las obtenidas del análisis de la estructura salarial por categorías profesionales; y, por último, se valoran conjuntamente los resultados de los cambios de la estructura salarial sobre el comportamiento agregado de los salarios.

(15) Véase D. Grub, R. Jackman y R. Layard: *Wage rigidity and unemployment in OECD Countries*. Center for Labour. London School of Economics. Discussion paper n.º 135.

(16) Los resultados que se presentan en la parte referida al período 1963-75 constituyen las conclusiones más significativas del trabajo empírico realizado en mi tesis doctoral: *Mercado de Trabajo y Estructura Salarial. El caso español 1963-75*. Madrid, 1981.

2.1. El comportamiento de la estructura salarial interindustrial durante el período 1963-1975

Una revisión de la literatura económica sobre el comportamiento de la estructura salarial interindustrial permite concluir que tanto los institucionalistas como los teóricos puros, desde el carácter predominante otorgado a las fuerzas institucionales o sociológicas, o desde el reconocimiento de las imperfecciones del mercado, han desarrollado formulaciones capaces de explicar una cierta tendencia hacia la rigidez de la estructura salarial, que, sin embargo, sufre oscilaciones cíclicas en respuesta a las condiciones cambiantes del mercado, ampliándose los diferenciales salariales en las épocas de recesión y cerrándose en las fases de auge.

Las diversas explicaciones del comportamiento cíclico de la dispersión salarial interindustrial se basan en el enfoque de Reder (17), según el cual éste se debería a la mayor rigidez de los salarios de aquellas industrias que ocupan los primeros puestos de la jerarquía salarial, generada por la presencia en tales industrias de factores limitativos de la competencia tales como el mayor grado de concentración o la actuación de los sindicatos. Estas industrias se enfrentan a un exceso de oferta de trabajo casi permanente, de forma que pueden expansionar su empleo siempre que lo requieran, sin necesidad de incurrir en elevaciones de salarios para atraer la mano de obra necesaria. Por el contrario, las industrias situadas en las últimas posiciones de la jerarquía salarial, que fijan sus salarios en condiciones de competencia, sólo pueden conseguir incrementos en su nivel de empleo ofreciendo salarios más elevados. Así, si una expansión cíclica de la demanda agregada afectase por igual a la demanda general de todos los sectores, las industrias con salarios medios altos no sufrirían modificaciones en su nivel salarial, mientras que las industrias con salarios bajos se verían obligadas a elevar su nivel salarial para mantener y ampliar su mano de obra empleada. En la fase contractiva del ciclo, se registraría un comportamiento inverso, resultando, por tanto, que la dispersión salarial global entre industrias se amplía en las fases recesivas, y, por el contrario, se reduce en los momentos de expansión.

Esta misma hipótesis ha sido formalizada por M. L. Wachter (18) en un modelo más desarrollado que el de Reder. Wachter parte del supuesto de

(17) Véase en M. W. Reder: «The Theory Occupational Wage Differentials». *American Economic Review* n.º 45, 1955, págs. 833-852.

(18) M. L. Wachter: «Cyclical Variations in the Interindustry Wage Structure». *American Economic Review* n.º 60, 1970, págs. 75-84. Puede verse también un modelo muy parecido en S. A. Ross y M. L. Wachter: «Wage Determination, Inflation and the Industrial Wage Structure». *American Economic Review* n.º 63, 1973, págs. 675-692.

que «las diferencias en cuanto al grado de competitividad en las estructuras de los mercados de productos y de trabajo producen desigualdades salariales para un nivel de cualificación dado» (19). Sin embargo, basándose en la relativa estabilidad de los elementos no competitivos, deduce la inexistencia de cambios significativos en el estado de la dispersión salarial interindustrial causados por este tipo de factores. El supuesto crucial es que las industrias con salarios medios más altos —que son las industrias con estructuras menos competitivas en los mercados de productos y de trabajo— se enfrentan a un exceso de oferta de trabajo relativamente más grande, y que, por lo tanto, se ven menos afectadas por los cambios en el nivel agregado de paro. «Así —siguiendo las palabras de Wachter—, cuando aumenta la tensión en el mercado de trabajo, las industrias con niveles salariales relativamente bajos registran un descenso en la cantidad de trabajo disponible para ellas. Esto implica no sólo crecientes dificultades para atraer nuevos trabajadores, sino también problemas mayores para retener a los trabajadores empleados. El resultado es que las industrias con salarios bajos intenten mejorar su posición competitiva provocando un estrechamiento de la estructura salarial (...). Paralelamente, cuando el desempleo crece, estas industrias encontrarán cada vez más fácil mantener una oferta de trabajo dada, lo que les permite reducir su salario relativo» (20).

Debe subrayarse que los supuestos empleados no niegan que los salarios de las industrias con salarios altos pueden tener también un comportamiento cíclico. Lo que se afirma es, simplemente, que los salarios de las industrias con salarios más altos fijan sus salarios con un margen más elevado de discrecionalidad, y que, por lo tanto, su comportamiento cíclico, si existe, es, en todo caso, menor que el experimentado por las industrias situadas en los escalones inferiores de la jerarquía salarial; es decir, los factores derivados de la estructura de los mercados de productos y de trabajo permiten que los cambios salariales en estas industrias sean relativamente menos cíclicos. El resultado es la existencia de una relación directa entre la dispersión de los salarios medios industriales y el nivel relativo de paro que expresa un comportamiento anticíclico de las desigualdades salariales en la estructura salarial interindustrial.

Sin embargo, hasta aquí, en el modelo especificado por Wachter, la estructura salarial está determinada únicamente por factores reales, sin que el nivel general de precios influya en su comportamiento. En un mundo

(19) M. L. Wachter: «Cyclical Variations in...», *op. cit.*, pág. 75.

(20) Cfr. *idem.*, pág. 77.

con inflación, y donde los cambios en el índice de coste de la vida provocan reacciones diferenciadas, de forma que las velocidades de reacción de los salarios medios ante cambios en el índice de precios al consumo puedan ser muy distintas de unas industrias a otras, se hace necesaria la incorporación del nivel precios como variable explicativa de las oscilaciones en el nivel de dispersión salarial interindustrial. En este punto, Wachter incorpora la hipótesis de M. Bronfenbrenner y F. Holzman (21), según la cual las industrias con altos niveles salariales responden más rápidamente a los cambios en el nivel de precios, cuando las tasas de inflación son bajas, y menos rápidamente, cuando las tasas de inflación son altas. Según esta hipótesis, la dispersión salarial dependería del nivel de precios al consumo con una estructura no lineal, correspondiendo ampliaciones en las diferencias salariales a las tasas bajas de inflación, y, por el contrario, estrechamientos en los abanicos salariales interindustriales a las fuertes tasas de inflación.

La convergencia de los diversos enfoques teóricos y la amplia evidencia empírica sobre el comportamiento anticíclico de las diferencias salariales interindustriales permiten establecer un sólido punto de apoyo para comprobar si la estructura salarial española ha sido sensible, durante el período, a las pulsaciones del mercado.

En el trabajo «La estructura salarial española por ramas de actividad durante el período 1963-1975» (22), se presenta como forma de aproximación empírica a la contrastación del comportamiento anticíclico de la estructura salarial interindustrial, la de la especificación y estimación de modelos uniecuacionales, en los que la variable dependiente es una medida de dispersión salarial interindustrial.

La especificación del modelo estimado en ese trabajo para el período 1963-1975 sigue básicamente la estructura del modelo de Wachter, según el cual la dispersión salarial interindustrial calculada como el coeficiente de variación de los salarios-hora medio de las 15 ramas de actividad industrial es función hiperbólica del nivel relativo de paro y función cuadrática de la tasa de variación del índice del coste de la vida, incorporando así la hipótesis de Bronfenbrenner y Holzman.

(21) Véase M. Bronfenbrenner y F. Holzman: «Surveys on Economic Theory», vol. 1. Nueva York, 1965.

(22) Véase J. L. Malo de Molina: «La estructura salarial española por ramas de actividad durante el período 1963-1975», publicado por la Secretaría General Técnica del Ministerio de Economía y Comercio, en «El mercado de trabajo en España», Madrid, 1982.

Más adelante se exponen los resultados de una estimación similar para el comportamiento de la estructura salarial interindustrial durante todo el período que va desde 1963 a 1982. Para evitar reiteraciones, se omite aquí la presentación de los resultados de la estimación para el período 1963-1975. Únicamente se sintetizan a continuación las conclusiones que permiten esclarecer algunos extremos importantes sobre el comportamiento de la estructura salarial interindustrial durante el período de vigencia de las anteriores instituciones laborales.

En primer lugar, parece corroborarse la existencia de una sensibilidad de la estructura salarial interindustrial española respecto a la situación de tensión existente en el mercado de trabajo a nivel agregado, medida por el nivel relativo de paro registrado no agrícola. La relación estimada indica que a un mayor nivel relativo de paro corresponde un nivel de dispersión salarial mayor, de forma que este componente de la estructura salarial española presenta un comportamiento anticíclico perfectamente coherente con las predicciones de la teoría económica, aunque dicha relación se ve progresivamente debilitada cuanto más alto va siendo el nivel relativo de paro. Ello quiere decir que la rigidez institucional del mercado de trabajo no impidió, durante ese período, la sensibilidad de la estructura salarial frente a las cambiantes condiciones del mercado. Por lo tanto, contrariamente a lo que en ocasiones se ha supuesto, el funcionamiento del mercado de trabajo español no fue tan diferente, en este aspecto por lo menos, del registrado en otros mercados de trabajo con una ordenación institucional marcadamente diferente. Y la hipótesis de una determinación completamente exógena de la estructura salarial interindustrial debe ser rechazada.

En cuanto a los resultados obtenidos con la tasa de variación del índice del coste de la vida, fueron mejores los correspondientes a una relación lineal que a la relación cuadrática ensayada. Los parámetros estimados para la tasa de variación del Índice del Coste de la Vida permiten deducir la escasa virtualidad que los efectos «Spillover» tuvieron en el caso español durante el período 1963-1975, porque expresan la existencia de una respuesta salarial diferenciada por ramas de actividad frente a los cambios en la tasa de inflación, que repercute en ampliaciones de la dispersión salarial interindustrial. Los efectos «Spillover» constatados en otros mercados de trabajo tienden, por el contrario, tal y como se ha expuesto más arriba, a generalizar las subidas salariales desde unos sectores a otros, dando una considerable rigidez y estabilidad al estado de la dispersión salarial: rigidez que se traduce en una mayor homogeneidad en la respuesta frente a los cambios en los precios, aun en presencia de otros factores diferenciales

derivados de los cambios en la distribución sectorial de la productividad o del grado de concentración.

En ausencia de otras comprobaciones más directas, este resultado puede ser interpretado, al menos, como reflejo de una notable debilidad en los mecanismos de transmisión de las alzas salariales desde unos sectores a otros. Este fenómeno puede considerarse como uno de los efectos más claros que la peculiar configuración institucional del mercado de trabajo entonces existente tuvo sobre el comportamiento de la estructura salarial, pues, sin duda, esta débil transmisión de las elevaciones salariales es atribuible a la inexistencia de sindicatos libres y a las restricciones para el ajuste del empleo. Ello dotaba al sistema de un grado de libertad mayor para los ajustes de la estructura salarial, al eliminar, o, al menos, reducir la importancia de los efectos «Spillover».

2.2. El comportamiento de la estructura salarial por categorías profesionales durante el período 1963-1975

El planteamiento del análisis de la estructura salarial por categorías profesionales es similar al de la estructura salarial por ramas de actividad. En este caso, de nuevo la convergencia de los enfoques ortodoxos con los procedentes de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo sobre el comportamiento anticíclico de las diferencias salariales por ocupaciones permite centrar la investigación sobre la sensibilidad de este componente de la estructura salarial a las pulsaciones de la fuerza del mercado, a partir de la contrastación empírica de la hipótesis sobre el comportamiento anticíclico.

El conjunto de hipótesis formuladas sobre el carácter anticíclico de las oscilaciones de la dispersión salarial por categorías profesionales en torno a su tendencia son variantes de las enunciadas por Reder y Oi hace ya bastante tiempo y que han sido sometidas a una amplia contrastación empírica en contextos económicos e institucionales muy diferentes. Según la teoría de la estructura salarial interocupacional de Reder (23), el comportamiento cíclico de la dispersión salarial por categorías profesionales puede explicarse en términos del comportamiento diferenciado de las ofertas del trabajo cualificado y del trabajo no cualificado. Los trabajadores no cualificados empleados constituyen una oferta de mano de obra potencial para ocupar en las empresas los puestos de trabajo vacantes que corresponden a

(23) Véase M. W. Reder: «The Theory of Occupational Wage Differentials», *op. cit.*

categorías laborales superiores. Ante un aumento general de la demanda de trabajo, las empresas cuentan con una reserva de mano de obra que puede satisfacer, mediante los diversos sistemas de promoción profesional, las necesidades de trabajo con mayor cualificación. De esta forma, en una expansión económica, la escasez de trabajo se sentirá con mayor intensidad en las categorías de trabajadores menos cualificados, cuyas vacantes deberán ser cubiertas por el recurso del mercado externo en momentos de mayor tensión relativa del mismo. En los períodos de recesión, se produciría el proceso inverso, concentrándose igualmente el exceso de oferta en las categorías laborales inferiores. Según ello, las diferencias salariales por ocupaciones tienden a estrecharse en los períodos de expansión, y, por el contrario, a ampliarse en los períodos de contracción. Reder, en su trabajo posterior, sintetiza esta hipótesis con las siguientes palabras: «Los salarios de los trabajadores no cualificados son más sensibles al estado del mercado de trabajo que los salarios de los trabajadores cualificados. Cuando el mercado está tenso, el empleador tiene dos opciones. La primera es pujar al alza los salarios en el mercado para obtener el personal necesario, pero, en la medida en que con ello debe pagar salarios más altos a todo el personal ya empleado, el coste marginal de actuar así es alto. La otra opción es diluir las necesidades de empleo y contratar o promover trabajadores con menos experiencia y menos cualificación. Es más barato perseguir la segunda política, y el efecto es incrementar la demanda para los trabajadores menos cualificados en relación a los cualificados y estrechar el margen de las diferencias salariales entre ambos» (24).

Walter Oi llega al mismo tipo de predicción sobre el comportamiento de los diferenciales salariales por categorías profesionales en el ciclo económico, desde un análisis que conecta más directamente con la teoría del capital humano. La hipótesis de Oi parte de la relativa estabilidad del factor trabajo derivada de sus costes de rotación, lo que implica, a su juicio, la imposibilidad de analizar la demanda de trabajo como un caso de la demanda de un factor de producción variable. Como alternativa, desarrolla la teoría, ya citada, del trabajo como un factor de producción cuasi-fijo, tratando de generalizar un modelo para el comportamiento de la demanda de trabajo en estas condiciones (25). Así, las ocupaciones con nivel salarial más elevado, que son las de mayor cualificación y a las que corresponde, según la teoría del capital humano, mayor estabilidad en el empleo, presentarán, a lo largo del ciclo, menos cambios en sus salarios, mientras que las

(24) Cfr. M. W. Reder: «The Occupational Wage Structure», en C. R. McConnell: *Perspectives on Wage Determination*, Mc Graw Hill. Nueva York, 1970, pág. 199.

(25) Véase W. Y. Oi: «Labor as a Quasi-fixed Factor». *Journal of Political Economy*, op. cit.

categorías peor retribuidas, con menor cualificación y menor estabilidad en el empleo, sufrirán mayores oscilaciones en sus salarios, como resultado de las oscilaciones cíclicas de la economía. En consecuencia, los diferenciales salariales por ocupaciones tenderán a comportarse de forma anticíclica.

Los diversos enfoques de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo llegan, desde posiciones metodológicas marcadamente diferentes, a predicciones convergentes sobre el comportamiento anticíclico de los diferenciales salariales por categorías profesionales. Por un lado, según la teoría de los mercados internos de trabajo, los salarios correspondientes a las categorías profesionales inferiores, que son las que actúan como puertas de entrada al mercado interno, están sometidos más directamente a las fuerzas de la competencia externa, y, por lo tanto, son relativamente más sensibles a la situación de tensión que se registra en el mercado de trabajo. En consecuencia, la dispersión de los salarios medios por categorías profesionales tiende a ampliarse en las fases recesivas del ciclo, y a reducirse en las fases de expansión. Por otro lado, según el enfoque de la hipótesis del mercado de trabajo dual, las diferencias en los mecanismos de determinación de los salarios entre el sector primario y el sector secundario redundan en una mayor autonomía de los salarios del sector primario respecto de las condiciones generales del mercado, de forma que el comportamiento de la estructura salarial, en estrecho paralelismo con lo deducido desde la teoría de los mercados internos, se ajusta al mismo modelo anticíclico. De hecho, según las formulaciones más simples de la teoría dual, en los empleos del sector primario se concentran todas las características de los mercados internos, mientras que los empleos del sector secundario se rigen más directamente por las condiciones del mercado externo.

Junto al comportamiento anticíclico de la estructura salarial vertical, es necesario tener en cuenta la incidencia de la tasa de inflación sobre estos abanicos salariales. La posible existencia de diferentes velocidades de reacción frente a la tasa de variación de los precios de los salarios medios de las distintas categorías profesionales ha sido formulada por Knowles y Robertson como la existencia de un mecanismo de «igual incremento monetario» o de «subidas lineales», que surge como combinación de ciertos factores de ilusión monetaria y de algunos otros de comparación, basados en criterios de equidad distributiva (26). Según este mecanismo, la existencia de una cierta ilusión monetaria que lleva a gran parte de los

(26) Véase J. C. Knowles y D. J. Robertson: «Differences between the Wages on Skilled and Unskilled Workers, 1850-1950». *Bulletin of the Oxford University. Institute of Economics and Statistics* n.º 13, 1951, págs. 109-127.

trabajadores a valorar los incrementos salariales en su valor monetario absoluto, y no en los términos relativos del porcentaje de su variación, unida a la presión sociológica en favor de una mayor homogeneidad salarial, que precisamente se ve más acentuada cuando mayores son las subidas salariales en valor monetario absoluto, conduciría a un estrechamiento tendencial de los márgenes diferenciales de los salarios entre trabajadores cualificados y no cualificados.

Sin embargo, no parece que dicho mecanismo actúe ni en la misma dirección ni con la misma intensidad en todas las posibles situaciones económicas. Se ha insistido en que tal fenómeno sólo operaría para tasas de inflación superiores a un determinado nivel, por debajo del cual cabría esperar un efecto neto de sentido inverso, debido a una velocidad de reacción superior de los salarios correspondientes a las categorías profesionales con cualificación relativamente superior. Según esto último, cabe establecer la posible existencia del mecanismo de «subidas lineales» en términos de una relación no lineal entre la dispersión salarial por categorías profesionales y la tasa de variación de los precios. De forma que dicho mecanismo puede ser asimilado a la hipótesis de Bronfenbrenner y Holzman, aplicada, en este caso, a la estructura salarial vertical, y no a las diferencias salariales por ramas de actividad.

El método empírico empleado es también similar al utilizado en la dispersión salarial por ramas de actividad. Sin embargo, la mayor dificultad en la medición de estos abanicos salariales introduce una mayor complejidad en la especificación del modelo y en el trabajo de estimación. En efecto, carece de sentido tratar las diferencias salariales por categorías profesionales a nivel agregado, pues el contenido de una misma ocupación varía excesivamente de una rama de actividad a otra, y la dinámica de la estructura salarial interna es muy diferente entre unos sectores y otros. Ello ha obligado a un tratamiento sectorializado del problema, lo que implicó la estimación del modelo para 30 casos diferentes.

La especificación del modelo sigue la misma estructura básica que el modelo utilizado para la dispersión de los salarios medios industriales. En este caso, la variable dependiente es la dispersión salarial, medida a través del coeficiente de variación de los salarios-hora de las categorías profesionales de cada rama de actividad. Como variables independientes, se han introducido, junto a la tasa de paro y la tasa de inflación, algunas variables sectoriales como la tasa de variación del empleo y el número medio de horas extraordinarias por trabajador, que han resultado significativas sólo en algunos casos.

En este trabajo, sólo es posible incluir, a título de ejemplo, algunas de las estimaciones realizadas.

1) *Para la estructura salarial total del Metal*

$$MTT_t = 4500.38 - 351.956 U_t^{-1} - 210.176 \dot{P}_t + 0.579186 MTT_{t-1}$$

(4.48) (-2.76) (-4.56) (5.48)

$$\bar{R}^2 = 0.96$$

$$SE = 130.07$$

$$Q(17) = 12.3$$

2) *Para la estructura salarial total de la Alimentación*

$$ALT_t = 5947.68 - 1239.01 U_t^{-1} - 197.87 \dot{P}_t + 0.363616 ALT_{t-1}$$

(4.67) (-2.94) (-3.61) (2.73)

$$\bar{R}^2 = 0.52$$

$$SE = 367.91$$

$$Q(17) = 14.3$$

3) *Para la estructura salarial total del Caucho*

$$CHT_t = 7675.80 - 894.507 U_t^{-1} + 64.0247 E_t - 253.80 \dot{P}_t - 0.852579 H_t +$$

(4.88) (-2.43) (2.39) (-3.29) (-2.74)

$$+ 0.380945 CHT_{t-1}$$

(3.05)

$$\bar{R}^2 = 0.82$$

$$SE = 344.20$$

$$Q(17) = 9.4$$

4) *Para la estructura salarial total del Textil*

$$TXT_t = 6853.94 - 393.89 U_t^{-1} - 12.1957 TU_t - 37.0658 E_t - 105.579 \dot{P}_t -$$

(33.68) (-2.41) (-3.72) (-3.18) (-5.36)

$$-1343.83 D$$

$$(-7.81)$$

$$\bar{R}^2=0.67$$

$$SE=168.00$$

$$Q(17)=6.0$$

5) *Para la estructura salarial de los operarios de la Electricidad*

$$ELOP_t = 1509.38 - 387.950 U_t^{-1} + 27.0612 E_t + 276.464 \dot{P}_t - 31.7226 \dot{P}_t^2 +$$

$$(2.33) \quad (-1.67) \quad (2.32) \quad (1.93) \quad (-2.04)$$

$$+ 0.287674 ELOP_{t-1}$$

$$(2.15)$$

$$\bar{R}^2=0.50$$

$$SE=233.78$$

$$Q(17)=8.7$$

donde *MTT* es el coeficiente de variación de los salarios-hora para las nueve categorías profesionales que componen la estructura salarial total en la rama del metal, *ALT* es el coeficiente de variación de los salarios-hora de la estructura salarial total de la rama de la alimentación, *CHT* es el coeficiente de variación de los salarios-hora de las categorías profesionales en la rama del caucho, *TXT* es el coeficiente de variación de los salarios-hora de la estructura salarial total en el sector textil, *ELOP* es el coeficiente de variación de los salarios-hora de las cinco categorías profesionales que componen la estructura salarial de los operarios en la rama de la electricidad, *U* es el nivel relativo de paro registrado no agrario, *TU* es su tasa de variación, \dot{P} es la tasa de variación del índice de coste de la vida, *E* es la tasa de variación del empleo sectorial, *H* es el número de horas extras por trabajador, y, por último, *D* es una variable artificial correspondiente al tercer trimestre de 1964, en el que se produjo una brusca contracción de la dispersión salarial en la estructura salarial total de la rama del textil.

Desde un punto de vista general, se puede afirmar que, a pesar de las limitaciones del modelo empleado y de las series estadísticas utilizadas, se alcanzaron estimaciones satisfactorias en la casi totalidad de los sectores más significativos según su nivel relativo de empleo, que permiten extraer algunas conclusiones sobre el comportamiento de las diferencias salariales por categorías profesionales.

Los resultados para el período 1963-1975 pueden sintetizarse en los siguientes términos:

Primero. — En las ramas del Metal, Alimentación, Textil, Caucho, Electricidad y Extracción del Carbón, se han obtenido estimaciones en las que el nivel relativo de paro es una variable significativa en la explicación de alguno de los componentes de la estructura salarial por categorías profesionales. En todos estos casos, la relación encontrada confirma el carácter anticíclico de las diferencias salariales. Estos resultados permiten rechazar con toda claridad el análisis de la estructura salarial por categorías profesionales que ha interpretado la atipicidad del mercado de trabajo español en términos de una «notable estabilidad» de la misma o incluso en términos de su carácter procíclico.

Segundo. — En todos los casos en los que se han alcanzado estimaciones satisfactorias, la relación entre la dispersión salarial por categorías profesionales y la tasa de variación del índice del coste de la vida responde a la hipótesis de Knowles y Robertson, según la cual, la existencia de ciertos factores de ilusión monetaria y de algunos otros de comparación basados en criterios de equidad distributiva conducen a una mayor velocidad de reacción de los salarios correspondientes a las categorías laborales menos cualificadas para tasas de inflación superiores a un cierto umbral. Sin embargo, la generalidad con que se cumple la hipótesis de Knowles y Robertson no debe ocultar la existencia de una fuerte heterogeneidad entre los diversos sectores en los valores de las elasticidades de la dispersión salarial con respecto a la tasa de variación del índice del coste de la vida y en la evolución de las mismas a lo largo del período. Esta heterogeneidad implica la existencia de marcadas diferencias tanto en el comportamiento tendencial de la dispersión salarial por categorías profesionales, como en la intensidad de los mecanismos de «subidas lineales» entre los diversos sectores e incluso entre los diversos componentes de la estructura salarial vertical de un mismo sector. Las marcadas diferencias en cuanto a la tendencia de las series de dispersión salarial reflejan que los efectos de la cualificación de la fuerza de trabajo no se han generalizado de unos sectores a otros, experimentando cada sector una evolución de su estructura salarial relativamente autónoma. Las diferencias en la intensidad de los mecanismos de «subidas lineales» que se detectan entre los diversos sectores reflejan, una vez más, la escasa incidencia de los efectos Spillover, así como la baja movilidad del empleo entre sectores. Según ello, los cambios en la estructura salarial interna de un sector no se propagan al resto de los sectores, dando a la estructura salarial una considerable flexibilidad y restando importancia a los elementos de inercia y rigidez de la estructura salarial que en otros mercados de trabajo han podido actuar como mecanismos de consolidación de las tensiones inflacionistas.

2.3. La influencia del comportamiento de la estructura salarial sobre el nivel agregado de los salarios durante el período 1963-1975

Si, como los apartados anteriores han mostrado, los condicionamientos institucionales del período 1960-1975 han dado lugar a una estructura salarial flexible que se manifiesta en el comportamiento de los salarios diferenciales por ramas de actividad y por categorías profesionales, es necesario encontrar algún procedimiento empírico que de alguna forma permita valorar la incidencia que las modificaciones en la estructura salarial hayan podido tener sobre el comportamiento del nivel general de salarios. Un procedimiento limitado, pero fructífero, es la realización de ejercicios de simulación que permiten comparar el comportamiento del nivel general de salarios, que se derivaría de distintos supuestos sobre el comportamiento rígido de la estructura salarial, con el comportamiento realmente observado. Este tipo de técnicas permite, al menos, establecer cuál ha sido la dirección de las modificaciones introducidas en el nivel general de salarios por los cambios operados en la estructura salarial, y suministra unos indicadores cuantitativos, con valor aproximativo, sobre la magnitud relativa de tales modificaciones.

Realizando dichos ejercicios de simulación para los datos salariales de la economía española durante el período 1963-75, a fin de comparar el nivel salarial realmente observado con el que hubiese correspondido al mantenimiento rígido de la estructura salarial inicial —según los tres posibles criterios de mantener constante la estructura salarial: por ramas de actividad, por categorías profesionales y por ambos componentes a la vez—, se alcanzan algunos resultados enormemente significativos (27).

La valoración de los cambios de la estructura salarial sobre el nivel general de salarios permite afirmar que la flexibilidad de la estructura salarial actuó como factor de amortiguación de los costes del factor trabajo, y que en ello se encontraba un rasgo diferencial de la economía española respecto a lo observado en otros países occidentales durante ese período. En esos países, la rigidez de la estructura salarial, imputable en buena medida a la sindicalización de la oferta de trabajo, actuó como factor de aceleración de las tensiones inflacionistas y de encarecimiento del trabajo. El caso más claro lo constituye la experiencia italiana durante el período 1969-1975, en el que, como han puesto de manifiesto G. Canullo y R. Schiattarella, los cambios de la estructura salarial —sobre todo, de la

(27) Véase J. L. Malo de Molina: *La Influencia de los cambios de la Estructura Salarial Española durante el Período 1963-75 sobre el Comportamiento de los Salarios Medios*. Cuadernos Económicos. ICE, 1983.

estructura por categorías profesionales— acentuaron considerablemente la elevación de los costes de trabajo (28).

2.4. Flexibilidad del ajuste y acumulación de distorsiones

Los tres tipos de resultados presentados confirman el comportamiento flexible de los distintos componentes analizados de la estructura salarial durante el período 1963-75. Asimismo, aportan pruebas empíricas sobre la existencia de una sensibilidad de la estructura salarial a las pulsaciones del mercado. La flexibilidad salarial constatada en ese período tuvo una influencia neta amortiguadora sobre la dinámica de crecimiento salarial, actuando, por lo tanto, como mecanismo de compensación de otras rigideces y distorsiones institucionales del mercado de trabajo, especialmente de la mayor rigidez en el ajuste del empleo. En función de ello, no resulta válido analizar la influencia de aquellas restricciones institucionales sobre el funcionamiento del mercado de trabajo en términos exclusivos de rigidez o de distorsión de los mecanismos de mercado, pues, frente a la rigidez en el ajuste vía cantidades, el sistema de determinación de los salarios gozó de mecanismos de flexibilidad suficientemente fuertes, que influyeron de un modo decisivo tanto en el comportamiento del nivel general de salarios como en el comportamiento de la estructura salarial. El sistema institucional entonces vigente, sin impedir el funcionamiento de mercado, otorgaba ventajas significativas en el comportamiento de la estructura salarial, de indudable incidencia sobre la rentabilidad de la capacidad productiva instalada, o sobre la rentabilidad esperada de la inversión, adaptándose, por lo tanto, a las necesidades del crecimiento económico.

Ello no quiere decir que la peculiar función económica desempeñada por aquellas instituciones se realizase sin costes ni ineficiencias, en perfecta coherencia con los requerimientos del crecimiento. Por el contrario, el funcionamiento del mercado de trabajo sometido a aquellas restricciones institucionales se adaptó a las necesidades del crecimiento, con una considerable acumulación de distorsiones e ineficiencias, cuya gravedad se puso de manifiesto, como se ha señalado anteriormente, desde el inicio de la crisis económica. Sobre todo, el control y las discriminaciones salariales, montados, en muchos casos, a la medida de la ineficiencia de los distintos sectores y empresas, se basaba en la ausencia de principios democráticos en la regulación de las relaciones laborales, y en los mecanismos autoritarios que, en última instancia, respaldaban los procesos entonces vigentes de fijación de los salarios.

(28) Véase G. Canullo y R. Schiattarella: *Costo del Lavoro e Occupazione*. Ed. Il Mulino. Bolonia, 1978.

3. EL CAMBIO INSTITUCIONAL Y SU IMPACTO SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO

Con el cambio político operado en España a partir de 1975, las singulares instituciones que aseguraban hasta entonces el funcionamiento del sistema salarial español entraron en contradicción con el nuevo marco político que inicia su instauración a partir de 1976. Comienza así un cambio progresivo y profundo de las restricciones institucionales del mercado de trabajo.

El más importante de los cambios institucionales operados fue la aparición de los sindicatos libres y el surgimiento de una contratación colectiva con autonomía real para las partes. Resulta difícil valorar —y, mucho más, cuantificar— la incidencia que dicho cambio haya podido tener en el nivel general de salarios de la economía española, pues una economía sin sindicatos difiere de una economía con ellos en otros muchos aspectos, de forma que todo intento de imputar determinada parte del crecimiento salarial a la transformación institucional resultará excesivamente simplista y arbitrario. Sin embargo, los efectos imputados en epígrafes anteriores a la inexistencia de sindicatos libres permiten atribuir a la aparición de los mismos y a la recuperación del contenido real de las negociaciones colectivas unos efectos alteradores del sistema de ajuste prevaleciente en el mercado de trabajo, dotado hasta entonces de un alto grado de libertad para las modificaciones de la estructura salarial. Porque, cualquiera que haya sido la parte del comportamiento alcista de los salarios durante el período de la transición directamente imputable a la acción de los sindicatos, hay que subrayar que la aparición de los mismos supone el reforzamiento de los efectos «Spillover» y de los mecanismos de transmisión de las alzas salariales entre unas ramas de actividad y otras, y entre unas categorías profesionales y otras.

Por otra parte, la acción de los sindicatos tiende a contrarrestar la importancia de los conceptos salariales variables ligados a la extensión, intensidad y cualificación, que dotaban al sistema de mecanismos atípicos de flexibilidad salarial. En este sentido, el cambio institucional implica el surgimiento de un proceso de normalización salarial –de progresiva absorción de flecos en los salarios base–, que tiende a eliminar muchas de las posibilidades de discriminación o de simple diferenciación salarial. Ambos procesos suponen la pérdida de buena parte de la flexibilidad anterior de la estructura salarial española. La estructura salarial se hace más homogénea y más rígida por el reforzamiento de los efectos «Spillover» y por la normalización salarial que acompañan a la extensión del sindicalismo, así como a consecuencia del surgimiento de las diversas formas de «liderazgo salarial» y de «negociaciones modelo» que se producen en el contexto de la libertad real de negociación salarial.

Paralelamente, durante el período de normalización democrática, el sistema de relaciones laborales ha tendido a bloquear progresivamente el mecanismo de ajuste de la cantidad de trabajo a través de la jornada laboral y del uso intensivo de las horas extraordinarias que funcionaba en el contexto institucional vigente con anterioridad a 1975. Por un lado, se ha acelerado el proceso histórico de reducción de la jornada laboral normal, y, por otro, se han introducido restricciones que han tendido a limitar y encarecer el recurso a las horas extraordinarias.

El cambio institucional ha provocado, además, alteraciones en la rigidez existente en el ajuste del empleo. Se han ido introduciendo diversos cambios legislativos orientados a la flexibilización del empleo. Desde 1975, se han producido considerables reducciones en la cuantía de las indemnizaciones por despido, a pesar de lo cual los costes de ajuste del empleo siguen teniendo en la actualidad un nivel excesivo, sobre todo si se valoran en el nuevo contexto de incertidumbre y de elevación de los costes variables de las empresas. Se ha producido una reducción en la edad media de jubilación y se han instrumentado posibilidades e incentivos para la jubilación anticipada. Se han ampliado considerablemente las posibilidades de regulación de empleo, así como los ajustes temporales de plantilla, mediante la instrumentación de reducciones de jornada o la suspensión temporal de actividad, con paso de los trabajadores al régimen de desempleo parcial. Por otra parte, a partir del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Básica de Empleo, y, sobre todo, los programas de fomento del empleo han posibilitado y estimulado el aumento de la proporción de trabajadores sin la condición de fijeza dentro de las empresas, aliviando así el peso de los costes de ajuste sobre los costes laborales totales.

En consecuencia, las modificaciones institucionales del mercado de trabajo español han supuesto una profunda alteración en el sistema de ajuste predominante en el mercado de trabajo, que ha implicado, por una parte, la pérdida de la flexibilidad salarial que existía con anterioridad, y, por otra, se han incrementado las posibilidades de ajuste del empleo, sin que se haya alcanzado una desaparición total de las barreras existentes. Así, mientras que algunos de los cambios operados se han realizado bajo el signo de la flexibilización, otros han supuesto la aparición de nuevos factores de rigidez, que han venido a sumarse, en gran parte, a la rigidez y a las distorsiones heredadas de la etapa anterior, y, desde esta perspectiva, el cambio institucional ha podido tener ciertos efectos traumáticos sobre el comportamiento del mercado de trabajo en un período de fuertes variaciones en la estructura de la demanda y de los precios relativos, que se han añadido, con una contribución específica, a los efectos de la crisis económica.

3.1. El comportamiento de la estructura salarial interindustrial durante el período 1963-1981

El análisis empírico de las repercusiones del cambio institucional sobre el sistema de ajuste del mercado de trabajo español se enfrenta a importantes dificultades de carácter estadístico, derivadas, principalmente, de la ruptura de las series de salarios procedentes de la Encuesta de Salarios del INE, debida a un importante cambio de metodología en 1977, que, desgraciadamente, coincide en el tiempo con las transformaciones institucionales que se registran en el mercado de trabajo español.

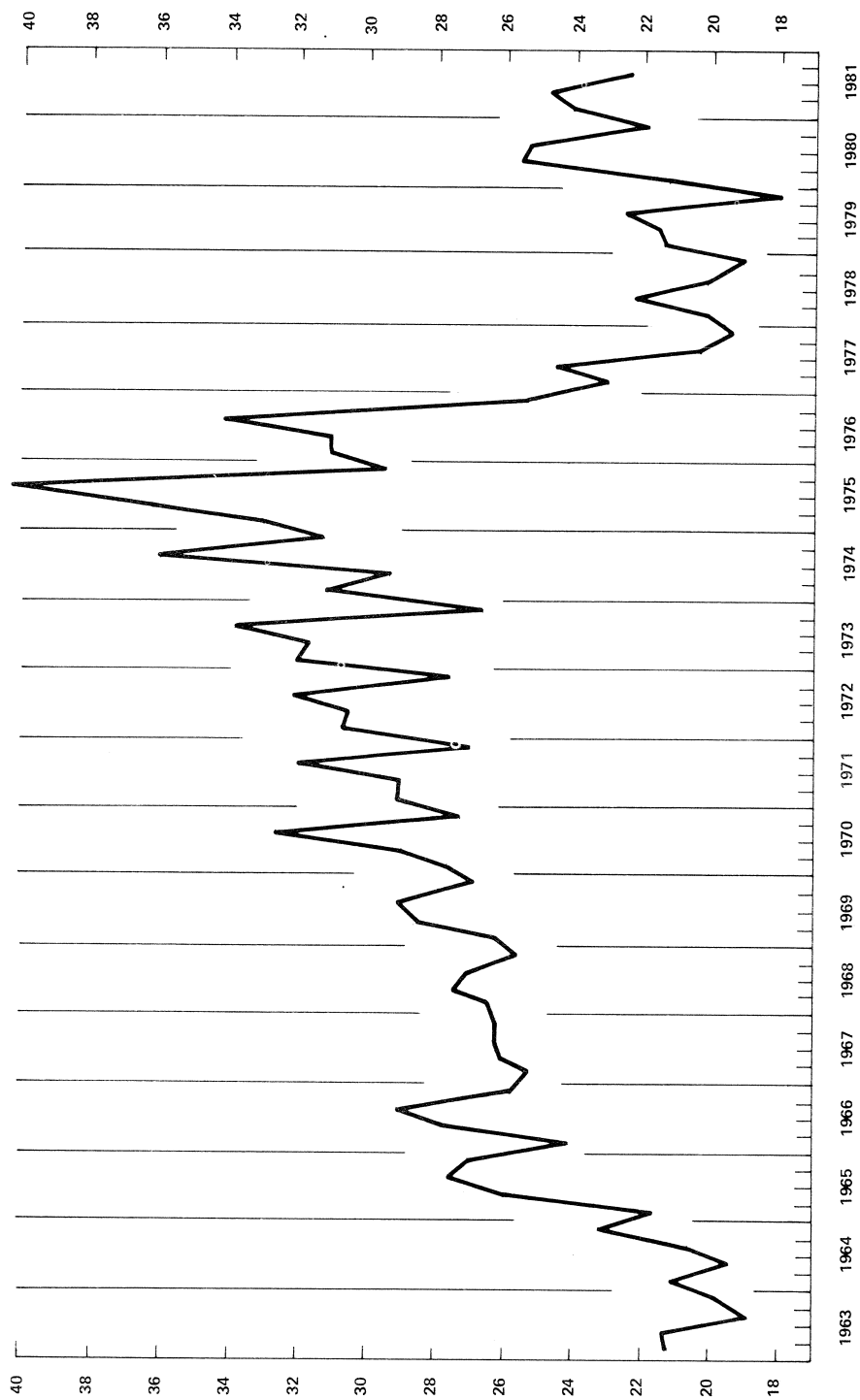
En un trabajo realizado en el Servicio de Estudios del Banco de España, se han elaborado series de salarios medios por persona y por hora, desagregados para 17 ramas de actividad parcialmente homogéneas, para todo el período desde 1963 hasta 1981 (29).

Con estas series trimestrales desagregadas por ramas de actividad, se puede calcular una medida de dispersión de los salarios medios industriales que permita estudiar el comportamiento de la estructura salarial interindustrial durante el período 1963-1981. Así, se han calculado los coeficientes de variación correspondientes a catorce ramas de actividad industriales (incluida la construcción), para las que se dispone de series parcialmente

(29) Véase J. L. Malo de Molina: «Las series desagregadas de Salarios». Servicio de Estudios del Banco de España. Estudios Económicos n.º 31, 1983.

GRAFICO 1

COEFICIENTES DE VARIACION DE LOS SALARIOS HORA POR RAMAS DE ACTIVIDAD
(Variable CV)



homogéneas de salario por hora. Esta medida de dispersión, que aparece representada como variable CV en el gráfico 1, permite la estimación de un modelo explicativo de la estructura salarial interindustrial para todo el período de 1963-1981, que haga posible la identificación de las modificaciones que se hayan podido producir a partir de 1976 en relación con el cambio de las restricciones institucionales.

La especificación del modelo uniecuacional sigue la estructura del modelo WACHTER —similarmente al estimado para el período 1963-75—, utilizando como variable dependiente la variable CV y como variables independientes el nivel de paro registrado no agrario (PR) y el índice de precios al consumo. La primera variable se introduce en forma hiperbólica y la segunda en forma cuadrática a partir de sus primeras diferencias. Junto a estas variables, se ha incorporado una variable artificial (S764) de tipo escalón, que toma el valor uno desde el cuarto trimestre de 1976 hasta el final del período muestral, y el valor cero en las restantes observaciones. Con esta variable, se pretende recoger el impacto de los cambios institucionales sobre el nivel medio de dispersión salarial entre las ramas de actividad industriales. Por último, se han incorporado las correspondientes variables artificiales para el tratamiento de la estacionalidad.

Los mayores problemas de especificación se encuentran en la determinación de la estructura dinámica del modelo (30). Para obviar los riesgos de una especificación dinámica que se base en una simplificación apriorística excesiva, se ha optado, en este caso, por seguir la técnica de tomar como punto de partida modelos intencionalmente sobreparametrizados, para proceder luego a una cuidadosa simplificación paso por paso, que permita alcanzar una especificación coherente con los datos disponibles. En el trabajo de J. J. Dolado, «Procedimientos de búsqueda de especificación dinámica: El caso de la demanda de M3 en España», se puede encontrar una rigurosa exposición de este procedimiento. En este trabajo, se puede leer lo siguiente: «La idea de que este procedimiento secuencial de simplificación resulta más sensato reside en la suposición de que un modelo suficientemente general recoja, como caso especial, un proceso generador de los datos adecuado. La esencia del procedimiento consiste, por tanto, en discutir formas secuenciales de simplificación conjuntamente con formas adecuadas de que la contrastación de la especificación general del modelo sea suficientemente adecuada para no excluir procesos generadores relevantes» (31).

(30) Los problemas de especificación dinámica en la modelización del período 1963-1975 se encuentran discutidos detenidamente en el trabajo antes citado: «La estructura salarial española por ramas de actividad durante el período 1963-1975», en págs. 57-64.

(31) Cfr. J. J. Dolado: «Procedimientos de búsqueda de especificación dinámica: El caso de la demanda de M3 en España». Serie de Estudios Económicos del Servicio de Estudios del Banco de España n.º 27, pág. 9.

En la estimación de la forma general del modelo, se incluyen las variables exógenas y la variable endógena con seis retardos, de forma que, junto con las variables artificiales introducidas, determinan un número de 29 regresores, que, dadas las 68 observaciones disponibles, permiten unos grados de libertad suficientes para la utilización del procedimiento propuesto (32).

En el cuadro 1, se presentan los resultados de esta estimación. El correlograma de sus residuos no presenta valores significativamente distintos de cero, aunque los valores del estadístico Box-Pierce muestran la existencia de cierta autocorrelación residual de carácter estacional.

CUADRO 1

	t	t-1	t-2	t-3	t-4	t-5	t-6	Σ
C	20,15 (3,86)							
CV		0,35 (2,28)	0,17 (1,07)	-0,15 (-0,89)	0,03 (0,17)	-0,26 (-1,46)	0,14 (0,86)	0,28
PR ⁻¹	-645,44 (-0,86)	1 413,44 (0,97)	-1 659,32 (-1,05)	663,84 (0,45)	-435,99 (-0,39)	1 451,04 (1,68)	-1 271,88 (-2,58)	-484,31
ΔP	0,92 (1,37)	-0,37 (-0,59)	0,44 (0,69)	-0,33 (-0,52)	1,15 (1,77)	-0,07 (-0,11)	-0,44 (0,69)	1,30
$(\Delta P)^2$	-0,075 (-1,28)	0,071 (1,26)	-0,027 (-1,49)	-0,009 (0,16)	-0,099 (-1,71)	-0,002 (-0,03)	0,034 (0,55)	-0,089
T1	3,62 (2,25)							
T2	5,92 (2,68)							
T3	4,69 (2,70)							
S764	-4,50 (-1,71)	-6,89 (-3,91)						-11,49

$$SSR=101.039$$

$$R^2=0.93 \quad \bar{R}^2=0.86 \quad F=13.68 \quad DW=1.97$$

$$Q(5)=7.2$$

$$Q(9)=7.8$$

$$Q(13)=13.0$$

Residuos atípicos

$$2.^{\circ} \text{ trimestre } 1975=2.23\sigma$$

$$3.^{\text{er}} \text{ trimestre } 1975=2.64\sigma$$

(32) Deseo expresar mi agradecimiento a J. J. Dolado por su sugerencia de utilizar este procedimiento, así como por sus constantes comentarios y orientaciones en el proceso de estimación del modelo que aquí se presenta.

El proceso de simplificación progresiva mediante la eliminación de parámetros no significativos se ha realizado con la única restricción de que los parámetros de ΔP y de $(\Delta P)^2$ se han considerado en todo momento como pares inseparables. Este proceso ha conducido a la siguiente forma reducida del modelo:

$$(1-0.16L-0.24L^2) CV_t = 15.94 - 291.26 PR_{t-2}^{-1} + 1.34 \Delta P_t -$$

(1.35) (2.48) (4.18) (-2.06) (3.31)

$$-0.13 (\Delta P_t^2) - 2.05 Q_1 + 3.62 Q_2 - 4.46 Q_3 + (-6.21 - 2.25L) S764$$

(-3.18) (2.57) (5.46) (6.53) (-2.92) (-3.97)

$$SSR = 186.556$$

$$R^2 = 0.86 \quad \bar{R}^2 = 0.84 \quad F = 35.99 \quad DW = 1.76$$

$$Q(5) = 5.3$$

$$Q(9) = 9.2$$

$$Q(13) = 13.3$$

Residuos atípicos

$$3.^{\text{er}} \text{ trimestre } 1975 = 2.75\sigma$$

El test F para la contrastación de la hipótesis de que este modelo constituye, en realidad, una forma reducida del modelo general estimado previamente, arroja un valor de 1.35 con 22,35 grados de libertad, lo que permite aceptar dicha hipótesis. La búsqueda de una mayor significación económica de los parámetros estimados y de las elasticidades resultantes aconseja sustituir las primeras diferencias del índice de precios al consumo por su tasa de variación intertrimestral. Reestimando el modelo con esta modificación y manteniendo la misma estructura dinámica, se alcanza el siguiente resultado:

$$(1-0.219L-0.267L^2) CV_t = 12.77 - 300.17 PR_{t-2}^{-1} + 1.64 \dot{P}_t -$$

(1.96) (2.78) (3.37) (-2.09) (3.69)

$$-0.23 \dot{P}_t^2 + 2.13 Q_1 + 3.92 Q_2 + 4.78 Q_3 + (-4.54 - 1.98L) S764$$

(-3.42) (2.76) (6.03) (7.12) (-2.22) (-4.02)

$$SSR = 181.029$$

$$R^2 = 0.87 \quad \bar{R}^2 = 0.84 \quad F = 37.27 \quad DW = 1.77$$

$$Q(5)=5.3$$

$$Q(9)=9.8$$

$$Q(13)=13.3$$

Residuos atípicos

$$3.^{\text{er}} \text{ trimestre } 1974=2.05\sigma$$

$$3.^{\text{er}} \text{ trimestre } 1975=2.83\sigma$$

$$3.^{\text{er}} \text{ trimestre } 1978=2.04\sigma$$

$$2.^{\circ} \text{ trimestre } 1980=2.20\sigma$$

Los resultados de esta estimación, realizada para el período que abarca desde el cuarto trimestre de 1964 hasta el tercer trimestre de 1981, permiten obtener conclusiones significativas sobre el comportamiento de la estructura salarial interindustrial, antes y durante el período de transformación institucional del mercado de trabajo.

El parámetro estimado para la variable *PR* implica la existencia de un comportamiento sensible de la dispersión salarial interindustrial a la situación de tensión del mercado de trabajo durante todo el período considerado. El signo negativo determina un comportamiento anticíclico, y el carácter hiperbólico de la relación da lugar a un debilitamiento de esa sensibilidad, cuando aumenta considerablemente el nivel del paro registrado no agrario.

El cálculo de la elasticidad a largo plazo de la dispersión salarial interindustrial respecto al nivel del paro registrado no agrario se ha realizado de manera puntual para cada observación. Sus valores medios para períodos bianuales son los siguientes:

$$1966-67: 0.2423$$

$$1968-69: 0.1617$$

$$1970-71: 0.1397$$

$$1972-73: 0.1306$$

$$1974-75: 0.1088$$

$$1976-77: 0.0587$$

$$1978-79: 0.0404$$

$$1980-81: 0.0245$$

Puede observarse cómo, a partir de 1975, se acelera considerablemente la pérdida de sensibilidad de los coeficientes de variación de los salarios

medios de las ramas de actividad industriales respecto a la situación de tensión relativa del mercado de trabajo.

Los valores de los parámetros estimados para la tasa de variación intertrimestral del índice de precios al consumo en su forma cuadrática son coherentes con la hipótesis de Bronfenbrenner y Holzman, según la cual los diferenciales salariales se abren en respuesta a las tasas bajas de inflación, mientras que se cierran frente a las tasas altas de variación del índice de precios. El valor crítico de la tasa de variación intertrimestral del índice de precios al consumo, a partir del cual se invierte el signo de la respuesta de la dispersión salarial interindustrial en el modelo estimado, es de 15,1 % en tasa anualizada. Las elasticidades puntuales a largo plazo de la dispersión salarial interindustrial con respecto a la tasa de variación del IPC oscilan entre 0.1119 en el primer trimestre de 1967 y -1.3665 en el tercer trimestre de 1977. Los valores medios en períodos bianuales son los siguientes:

1966-67: 0.0927

1968-69: 0.0537

1970-71: 0.0738

1972-73: 0.0456

1974-75: -0.0223

1976-77: -0.3357

1978-79: -0.0198

1980-81: 0.0093

La intervención con la variable artificial $S764$ ha resultado significativa, y los valores de los parámetros estimados implican una ganancia de 12.78, que equivale al 47 % del valor medio de la dispersión salarial durante todo el período muestral. El desarrollo temporal de este escalón o salto en el nivel medio de la dispersión salarial interindustrial a partir del cuarto trimestre de 1976 se puede obtener mediante la expansión del siguiente cociente de polinomios:

$$\frac{-4.54 - 1.98L}{1 - 0.22L - 0.27L^2} = -4.54 - 2.98L - 1.89L^2 - 1.12L^3 - 0.76L^4 - 0.47L^5 - 0.31L^6 - 0.20L^7 - 0.12L^8$$

Los altos valores de los parámetros de esta variable artificial confirmarían el fuerte impacto del cambio institucional sobre el comportamiento de

la estructura salarial interindustrial, en el sentido esperado de una fuerte reducción de los diferenciales salariales por ramas de actividad. De forma que la aparición del sindicalismo libre y el surgimiento de una contratación colectiva con autonomía real de las partes habrían contribuido a homogeneizar y a hacer más rígido este componente de la estructura salarial.

Es necesario advertir, sin embargo, que esta estimación puede estar, en cierta medida, sesgada al alza, en el sentido de sobrevalorar el impacto del cambio institucional sobre la dispersión salarial interindustrial, debido a la incidencia sobre las series de salarios del cambio de metodología de la Encuesta de Salarios realizado en 1977.

Estos resultados permiten interpretar el cambio institucional como la ruptura de un sistema de ajuste dotado de una flexibilidad salarial, que compensaba, al menos parcialmente, la rigidez en el ajuste del empleo. Las transformaciones institucionales han implicado, sobre todo, la pérdida de la flexibilidad salarial existente hasta entonces, sin que en contrapartida hayan desaparecido totalmente las barreras del ajuste del empleo.

Uno de los efectos más claros de ello ha sido la modificación en la estructura salarial por ramas de actividad. A partir de 1976, se ha experimentado una fuerte reducción de las diferencias entre los salarios medios por ramas de actividad. De esta forma, las ramas de actividad con menores niveles salariales medios —que, además, son las ramas de actividad con mayores requerimientos de trabajo— han experimentado un ritmo de crecimiento salarial más intenso. Así, por ejemplo, entre los grandes agregados, el crecimiento de los salarios por persona en el sector de la construcción, durante el período 1970-1982, ha sido más intenso que el experimentado por el salario medio por persona para el conjunto de todos los sectores industriales durante el mismo período, mientras que el crecimiento de la productividad por persona ocupada ha sido más alto en la industria que en la construcción. De este modo, el proceso de reducción de diferencias salariales entre sectores puede no ser el resultado de una mayor homogeneidad en la eficiencia y productividad entre ellos, sino de los procesos de desbordamiento de las alzas salariales desde unos sectores a otros, de forma que los sectores con menores ganancias en productividad —los menos dinámicos desde el punto de vista del progreso técnico— han podido experimentar unas elevaciones más intensas en los costes unitarios del trabajo.

Este proceso de desbordamiento de salarios se ha podido ver reforzado por la rigidez de las normas de la política salarial del período y de la

negociación colectiva española para ámbitos superiores a la empresa. Los convenios sectoriales se han visto muy influidos por las «negociaciones modelo» de los sectores más productivos, sin que hayan existido mecanismos que permitiesen diferenciar las distintas situaciones de las empresas afectadas por el convenio del sector. Así, en el contexto de atomización de la estructura productiva española, la rigidez de la estructura salarial tiene, probablemente, efectos muy nocivos sobre la rentabilidad y el empleo de las pequeñas y medianas empresas.

3.2. El comportamiento de la estructura salarial por categorías profesionales durante el período 1977-1981

El análisis del impacto del cambio institucional sobre la estructura salarial por categorías profesionales no puede hacerse en términos de la estimación de modelos econométricos uniecuacionales para la globalidad del período 1963-1981 por la ruptura de las series de salarios medios por categorías profesionales. En efecto, las modificaciones en la clasificación por categorías profesionales producidas con el cambio de metodología de la Encuesta de Salarios de 1977 son tan acusadas, que únicamente se mantiene una definición homogénea para las categorías de jefes administrativos, oficiales administrativos, subalternos y peones, e incluso implican trasvases entre los grandes grupos de empleados y operarios, de forma que construir series parcialmente homogéneas a este nivel de desagregación resulta prácticamente imposible.

Durante el período 1976-1978, los abanicos salariales por categorías profesionales han mantenido la generalizada tendencia a su progresiva reducción, iniciada a finales de la década de los sesenta. En el cuadro 2, se recogen los coeficientes de variación de los salarios medios para doce categorías profesionales en las veintiuna ramas de actividad de las que se poseen datos desagregados. Aunque la dinámica interna de la estructura salarial en cada rama de actividad es diferente, se puede observar cómo, para dieciséis de las veintiuna actividades, la dispersión salarial por categorías profesionales se encontraba, en alguno de los dos últimos años, por debajo del nivel registrado en 1978. Este comportamiento ha originado un encarecimiento relativamente mayor del trabajo menos cualificado, cuya demanda es precisamente más sensible a las variaciones del salario. Así, las mejoras que pudieran producirse inicialmente en la distribución de la masa salarial entre categorías profesionales han debido quedar parcialmente compensadas por la reducción de la demanda de trabajo en estos estratos de la mano de obra.

CUADRO 2
**COEFICIENTES DE VARIACION DE LOS SALARIOS MEDIOS POR CATEGORIAS
 PROFESIONALES EN CADA RAMA DE ACTIVIDAD (*)**

Ramas de actividad	1978	1980	1981
11	33,6	35,1	36,1
15	41,8	40,6	44,1
21	47,6	39,9	38,2
22	38,1	36,8	44,0
23-24	38,3	35,1	38,6
25	46,2	42,7	43,1
31-32-39	39,3	38,9	39,9
33-34-35	40,8	41,9	38,6
36-37-38	36,5	35,8	40,8
41-42	42,3	45,7	43,9
43	44,3	40,9	40,5
44-45	44,0	41,0	39,5
46	41,2	36,6	42,9
47a	45,6	42,8	44,3
47b	41,1	42,4	42,5
48-49	43,2	44,2	45,4
50	46,1	47,2	38,4
61-62-64-67	54,7	49,1	42,8
65-66	41,9	36,9	32,7
81	41,8	43,7	39,6
82	40,5	47,9	47,1

(*) Calculados para doce categorías profesionales, a partir de las medias anuales de las ganancias medias por hora trabajada, incluyendo pagos ordinarios y extraordinarios en ambas jornadas de trabajo.

3.3. La influencia del comportamiento de la estructura salarial sobre el nivel agregado de los salarios durante el período 1977-1981

Cabe preguntarse cuál ha sido la influencia de los cambios en el comportamiento de la estructura salarial a partir de 1976 sobre el comportamiento de los salarios medios a nivel agregado, y si la pérdida de la flexibilidad de la estructura salarial ha provocado la desaparición de los factores de amortiguación del crecimiento salarial que operaban en la etapa anterior. Para responder a estas preguntas, se han realizado unos ejercicios de simulación para el período 1977-1981, similares a los comentados brevemente más arriba para el período 1963-1975. Para estos ejercicios, se han utilizado las ganancias medias por hora (pagos ordinarios y extraordinarios correspondientes a jornada normal y extraordinaria) y el número de trabajadores en nómina correspondientes a las 12 categorías profesionales y las 21 ramas de

CUADRO 3

Actividades	Valor observado en 1981 (1)	A (2)	$\frac{(2) - (1)}{(1)} \times 100$ (3)	B (4)	$\frac{(4) - (1)}{(1)} \times 100$ (5)	C (6)	$\frac{(6) - (1)}{(1)} \times 100$ (7)
81	634,0	702,00	10,73	683,42	7,80	756,70	19,36
46	264,1	305,22	15,59	269,14	1,93	311,06	17,80
33-34-35	436,2	494,97	13,47	444,12	1,81	504,04	15,54
11	529,7	584,28	10,31	541,27	2,19	596,98	12,71
36-37-38	495,9	542,41	9,38	503,93	1,62	551,24	11,16
82	500,7	545,35	8,91	510,69	1,99	556,22	11,08
41-42	387,2	401,84	3,79	409,55	5,78	425,05	9,79
50	365,3	383,47	4,97	381,50	4,43	400,51	9,64
23-24	383,0	411,07	7,33	389,81	1,79	418,34	9,23
43	320,6	328,06	2,32	336,37	4,91	344,21	7,36
47-B	415,9	434,57	4,49	425,47	2,30	444,61	6,91
44-45	286,2	274,70	-4,03	311,79	8,93	299,22	4,54
25	509,9	507,20	-0,53	526,43	3,24	523,59	2,68
65-66	280,8	271,59	-3,29	296,36	5,52	286,59	2,05
61-62-63-64-67	343,1	326,07	-4,97	367,24	7,03	349,04	1,72
22	514,6	507,89	-1,30	530,10	3,01	523,11	1,66
21	442,2	432,99	-2,09	457,67	3,50	448,13	1,34
47A	419,7	403,21	-3,92	434,69	3,57	417,69	-0,47
31-32-39	423,5	400,59	-5,41	443,34	4,68	419,43	-0,96
48-49	422,0	388,65	-7,90	450,52	6,76	414,98	-1,66
15	640,7	587,34	-8,33	682,35	6,50	625,47	-2,38
Todas las actividades	410,96	420,94	2,43	430,39	4,73	440,62	7,22

FUENTE: Elaboración propia.

actividad en las que se desagregan los datos medios anuales de la Encuesta de Salarios en los años 1977 y 1981.

En el cuadro 3, se presentan los salarios medios por ramas de actividad del año 1981, resultantes de los ejercicios de simulación en los diferentes supuestos de mantener fija la estructura salarial existente en 1977. La columna A recoge los salarios medios por ramas de actividad del año 1981, en el supuesto de que la estructura salarial por ramas de actividad fuese la misma que en 1977. La columna B recoge los salarios medios por ramas de actividad, en el supuesto de que la estructura salarial por categorías profesionales de cada rama de actividad fuese la misma que en el año base. Y en la columna C, aparecen los salarios medios estimados en el supuesto de mantener constante tanto la estructura por ramas de actividad como la estructura por categorías profesionales.

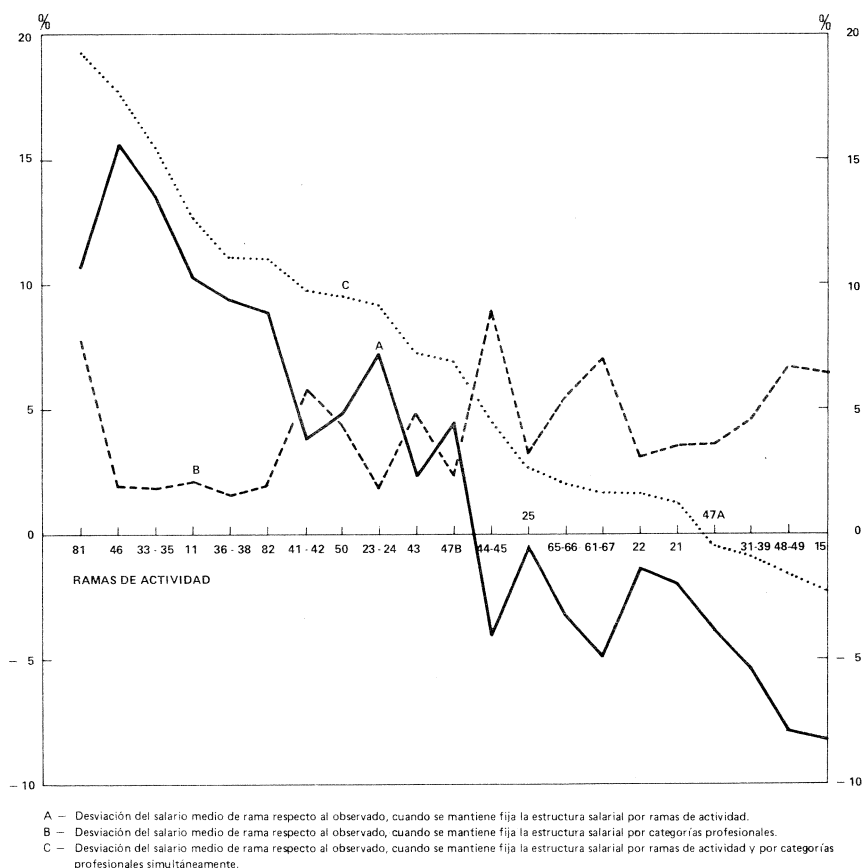
Los salarios medios ponderados para el conjunto de las 21 ramas incluidas (las medias ponderadas de las columnas A, B y C) permiten analizar el efecto de los distintos cambios en la estructura salarial sobre el nivel medio agregado de los salarios. Según estos cálculos, si la estructura salarial por ramas de actividad no hubiese sufrido alteración alguna entre 1977 y 1981, el salario medio resultante habría sido un 2,43 % superior al observado. En segundo lugar, si la estructura salarial por categorías profesionales dentro de cada rama de actividad de 1977 se hubiese mantenido invariable hasta 1981, el salario medio agregado habría sido un 4,73 % más elevado. Y, por último, si se hubiesen mantenido inalteradas tanto la estructura salarial por ramas de actividad como la estructura salarial por categorías profesionales, el efecto conjunto habría implicado un nivel salarial medio, para el conjunto de actividades abarcadas en 1981, superior en un 7,22 % al valor observado. Ello quiere decir que, si se valoran los efectos de los cambios de la estructura salarial sobre el comportamiento de los salarios medios, se puede llegar a la conclusión de que, a pesar de la mayor rigidez observada en el comportamiento de los distintos componentes de la estructura salarial, los cambios se siguen produciendo, a partir de 1977, en la dirección de aminorar el crecimiento de los salarios a nivel agregado.

Para analizar lo ocurrido en cada una de las ramas de actividad, se ha elaborado el gráfico 2, en el que se presentan las desviaciones porcentuales del salario medio respecto al valor observado según los tres supuestos introducidos de rigidez en la estructura salarial inicial. Las ramas de actividad aparecen ordenadas en ese gráfico (al igual que en el cuadro 3) según la magnitud del efecto conjunto atribuible a los cambios en la estruc-

tura salarial por ramas de actividad y por categorías profesionales. Puede observarse, como conclusiones significativas, que, para 17 de las 21 actividades, el efecto conjunto ha sido el de amortiguar el crecimiento de los salarios medios, y que, para la totalidad de las ramas, el efecto de los cambios internos de su estructura salarial por categorías profesionales se ha producido en esa misma dirección.

GRAFICO 2

PORCENTAJES DE CRECIMIENTO DE LOS SALARIOS MEDIOS POR RAMAS DE ACTIVIDAD DEBIDOS A CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA SALARIAL (1981/1977)



Estas conclusiones deben ser interpretadas a la luz de los cambios que se producen en la estructura ocupacional española durante este período, y muy especialmente en relación al intenso proceso de cualificación de la mano de obra que tuvo lugar durante el período considerado. En particular,

es necesario determinar la relación que pueda existir entre la amortiguación del crecimiento de los salarios medios, producida por las modificaciones en los abanicos salariales por categorías profesionales, y las transformaciones sufridas por la estructura ocupacional en este período.

Aprovechando el sistema de ponderaciones establecido para el cálculo de los distintos vectores de salarios, se han estimado los salarios medios para las doce categorías profesionales de las que la Encuesta de Salarios facilita datos de empleo para los años 1977 y 1981, y se han calculado unos índices de cualificación tipo Throop (33), utilizando, por lo tanto, como indicador de la cualificación la estructura y el nivel salarial del año respectivo. En general, puede aceptarse la tasa de variación de los índices de cualificación como indicador de la intensidad relativa de los procesos de cualificación en cada rama de actividad. Sin embargo, cuando se trata de analizar dicho proceso comparativamente con los cambios en la estructura salarial, es necesario intentar eliminar de la variación del índice de cualificación aquella parte que puede deberse a cambios en el nivel y en la estructura salarial. Para ello se ha procedido a la descomposición de la variación sufrida por el índice de cualificación en cada rama de actividad, de la siguiente forma:

Siendo $IC_s^j = \sum_{i=1}^{12} a_{ij} W_i$, donde W_i es el salario medio ponderado de la categoría i en las 21 ramas de actividad, y a_{ij} la proporción de trabajadores empleados en la categoría i respecto al total de empleados en la rama j .

$$\text{Entonces: } \Delta IC_s^j = \underbrace{\sum_{i=1}^{12} W_i \Delta a_{ij}}_{(1)} + \underbrace{\sum_{i=1}^{12} \Delta W_i a_{ij}}_{(2)} + \underbrace{\sum_{i=1}^{12} \Delta W_i \Delta a_{ij}}_{(3)}$$

donde el segundo sumando representa la parte de la variación del índice de cualificación debida exclusivamente a variaciones de los salarios: parece oportuno, para eliminar la influencia de los cambios en la estructura y en el nivel salarial en el comportamiento del índice, tomar como indicador de los cambios en la cualificación la importancia directa e indirecta de los cambios en la estructura ocupacional en la variación total del índice, medida por la suma de los componentes 1 y 3.

(33) Véase A. W. Throop: «The Union-Nonunion Wage Differential and Costpush Inflation». *American Economic Review* n.º 58, 1968, págs. 79-99, y A. W. Throop: «Wages and Quideposts: Comment». *American Economic Review* n.º 62, 1969, págs. 358-365.

La última cuestión a resolver antes de entrar en la interpretación de los resultados es la obtención de un indicador cuantitativo de la influencia de los procesos de cualificación en el crecimiento de los salarios medios de cada rama. Como es sabido, el INE venía estimando dicha influencia para el conjunto de las 18 ramas mediante la elaboración de un índice tipo Laspeyres con estructura ocupacional fija. Aquí hemos preferido realizar una descomposición del crecimiento del salario medio de cada rama entre 1977 y 1981, de forma similar a la realizada con los índices de cualificación.

Si $SH_j = \sum_{i=1}^{12} a_{ij} W_{ij}$, donde W_{ij} es el salario medio de la categoría i en la rama j , y a_{ij} es la proporción de trabajadores empleados en la categoría i respecto al total de empleados en la rama j ,

$$\Delta SH_j = \underbrace{\sum_{i=1}^{12} \Delta a_{ij} W_{ij}}_{(1)} + \underbrace{\sum_{i=1}^{12} a_{ij} \Delta W_{ij}}_{(2)} + \underbrace{\sum_{i=1}^{12} \Delta a_{ij} \Delta W_{ij}}_{(3)}$$

donde el segundo término es el crecimiento salarial que se derivaría en un índice con estructura ocupacional fija como el empleado por INE, y, por lo tanto, la suma del primero y del tercer componentes expresa la diferencia entre el índice simple y el índice con estructura fija, por lo que dicha suma puede ser tomada como reflejo de la parte del crecimiento salarial debida al proceso de cualificación.

En el cuadro 4, se recogen los resultados parciales de las elaboraciones realizadas en este punto, los porcentajes de variación del índice de cualificación explicado por la variación en la estructura ocupacional en cada rama de actividad, y los porcentajes del crecimiento de los salarios medios de rama, explicado por el cambio en la estructura ocupacional. Junto a estos datos, se presenta en la primera columna el valor porcentual de la desviación relativa del salario medio de cada rama de actividad en el año 1981, correspondiente a una estructura salarial fija por categorías profesionales respecto al valor observado.

Para analizar la relación entre la importancia relativa de la amortiguación producida por las modificaciones de la estructura salarial por categorías en cada rama de actividad, con los indicadores contruidos, se han calculado los siguientes coeficientes de Spearman:

$$r_s (1.2) = 0.83$$

$$r_s (2.3) = 0.76$$

CUADRO 4

Actividades	Desviación porcentual del salario medio cuando se mantiene fija la estructura salarial por categorías profesionales		Porcentaje de variación de los índices de cualificación		Porcentaje del crecimiento salarial atribuible al cambio en la estructura ocupacional	
11	2,19	16	0,81	21	5,29	12
15	6,50	5	10,75	3	9,64	4
21	3,50	12	5,21	12	4,42	15
22	3,01	14	5,75	10	4,33	16
23-24	1,79	20	2,11	20	1,68	21
25	3,24	13	5,41	11	5,17	13
31-32-39	4,68	9	8,95	7	8,06	6
33-34-35	1,81	19	4,03	15	3,35	18
36-37-38	1,62	21	4,01	16	3,47	17
41-42	5,78	6	8,97	6	10,71	3
43	4,91	8	7,28	9	6,14	9
44-45	8,92	1	15,50	1	11,32	2
46	1,92	18	3,05	18	2,08	20
47A	3,57	11	4,97	13	5,17	14
47B	2,30	15	3,17	17	2,50	19
48-49	6,75	4	9,25	5	9,21	5
50	4,43	10	8,64	8	6,32	8
61-62-63-64-67	7,03	3	9,95	4	5,52	11
65-66	5,52	7	2,45	19	6,33	7
81	7,80	2	12,54	2	13,09	1
82	1,99	17	4,76	14	6,07	10

FUENTE: Elaboración propia.

donde los números 1, 2 y 3 representan los conceptos expresados en las correspondientes columnas del cuadro 4.

El alto valor de dichos coeficientes permite afirmar que ha existido una fuerte correspondencia entre la influencia de las modificaciones de la estructura salarial interna sobre el salario medio de cada rama y la intensidad relativa del proceso de cualificación. De forma que, en aquellas ramas que han sufrido un proceso más intenso de cualificación de su mano de obra —lo que opera en la dirección de elevar su salario medio, como lo demuestra la fuerte relación entre los índices de cualificación y la importancia relativa de la parte del crecimiento salarial explicado por dicho proceso—, el movimiento de los salarios diferenciales internos ha provocado un efecto amortiguador más acentuado del crecimiento del salario medio.

En este sentido, es posible afirmar que, cuanto más alcista es el efecto de los cambios en la estructura ocupacional, mayor es el efecto amortigua-

dor sobre los salarios medios de rama de los cambios en la estructura salarial por categorías profesionales dentro de cada rama. Y ello es debido a que el proceso de cualificación, que implica trasvases de mano de obra desde las categorías profesionales menos cualificadas hacia las más cualificadas, presta su contribución propia al estrechamiento de los abanicos salariales por categorías profesionales, ya que los trabajadores que ingresan en categorías superiores suelen percibir un salario que se encuentra por debajo del nivel medio de la nueva categoría. Este fenómeno puede ser especialmente importante cuando el aumento de la cualificación de la fuerza de trabajo se produce a través de la formación profesional o del aprendizaje desde el propio puesto de trabajo por mecanismos internos a la empresa, o cuando existen trasvases entre ocupaciones, inducidos por el conjunto de normas tácitas o expresas que regulan las relaciones laborales en el seno de las empresas y que establecen ciertos mecanismos de estímulo a través de la formación profesional, o por los procesos de reclasificación y equiparación que responden a reivindicaciones de determinados colectivos laborales, que guardan una débil relación con la cualificación real de la fuerza de trabajo.

Por todo ello, cabe concluir que, a pesar de que a partir de 1976 se registra una mayor rigidez en el comportamiento de la estructura salarial en comparación con lo ocurrido durante el período anterior, los movimientos que se registran en los salarios diferenciales siguen produciendo, durante el período de transición, un efecto amortiguador del crecimiento de los salarios medios. De esta forma, la pérdida de la flexibilidad de la estructura salarial no ha tenido por sí sola efectos encarecedores de la fuerza del trabajo. Por el contrario, en continuidad con lo registrado en el período anterior, los cambios en la estructura salarial han seguido actuando en la dirección de aminorar el efecto encarecedor derivado de los cambios en la estructura ocupacional.

4. LA FLEXIBILIZACION DEL MERCADO DE TRABAJO

El funcionamiento de las instituciones que configuran el marco de las decisiones de los agentes del mercado de trabajo afecta a las posibilidades de ajuste de una economía frente a las perturbaciones nominales o reales. La interacción de las instituciones y del proceso de decisiones descentralizadas del mercado puede producir diferentes comportamientos de salarios y empleo, y conducir a diferentes grados de eficiencia en el funcionamiento macroeconómico. Puede incorporar mecanismos automáticos de corrección de las conductas y de reforma de las instituciones, o puede, por el contrario, consolidar situaciones permanentes de ineficiencia.

La argumentación desarrollada en las páginas precedentes pone de manifiesto cómo el proceso de cambio institucional del mercado de trabajo español ha tenido ciertos efectos que han dificultado el ajuste de la economía durante la crisis. La herencia del pasado histórico más reciente del mercado de trabajo y las peculiaridades del proceso de transición institucional han conducido a una situación híbrida del sistema de ajuste del mercado de trabajo, en el que a una cierta rigidez del empleo se ha sumado la rigidez de las horas de trabajo y de los salarios. Esta situación ha contribuido, junto con otros factores, a la fuerte elevación de los salarios durante el período 1974-1979, y, lejos de garantizar el mantenimiento del empleo, ha incidido también negativamente en la desfavorable evolución del mismo. Incluso en este contexto, el ajuste se ha realizado incurriendo en fuertes costes de despido, y en muchos casos ha implicado la destrucción de parte de la capacidad productiva instalada y el estímulo para la incorporación de tecnologías ahorradoras de trabajo, agudizando la escasa capacidad de generación de empleo de la estructura productiva de la economía española.

La modificación del marco institucional y de las conductas de los agentes del mercado de trabajo aparece, pues, como una exigencia para restablecer la rentabilidad de la economía española sobre bases más sólidas de las que sustentaron el período de crecimiento e industrialización anterior a la crisis. En este sentido, es necesario señalar que el período de transformación institucional vivido recientemente por el mercado de trabajo español ha carecido de una coherencia económica suficiente y de las orientaciones de política económica capaces de articular la libertad de acción y negociación de los agentes con las exigencias de eficiencia en el funcionamiento del sistema económico. La flexibilización del mercado de trabajo debe entenderse, ante todo, como la necesidad de sustituir un sistema que no puede funcionar a causa de su falta de coherencia interna y que ha producido ajustes muy lentos y con altos costes sociales, por otro sistema que, teniendo en cuenta las peculiaridades históricas y sociológicas de las relaciones laborales en España, sea coherente con la estabilidad y el crecimiento económico.

En el mundo de la abstracción, existe una clara alternativa entre un sistema de ajuste basado en la flexibilidad salarial y de las horas de trabajo con mayor estabilidad en el nivel de empleo, y un sistema con salarios rígidos y restricciones a la jornada laboral, que permite un ajuste flexible del empleo. En la alternativa teórica de ajustar el empleo a un precio dado del trabajo o ajustar el precio relativo del trabajo, es la segunda de las opciones la que ofrece mejores garantías de recuperar la rentabilidad de la capacidad productiva instalada y el rendimiento esperado de la inversión y menores costes sociales en términos de desempleo. En este sentido, la flexibilización del mercado de trabajo debería centrarse prioritariamente en el comportamiento de los costes del factor trabajo, de los que forman parte tanto las contribuciones a la Seguridad Social como los costes de la rigidez en el empleo. Sin embargo, la existencia de importantes elementos de inercia en el comportamiento de los agentes, así como la existencia de retrasos en la reacción de la demanda de trabajo, y, consiguientemente, del empleo frente a los cambios en el coste del factor trabajo, hacen que dicha alternativa no se presente en el mundo real con la misma claridad y certeza.

No es posible, por tanto, traducir la necesidad de flexibilización del mercado de trabajo en términos de un modelo abstracto de sistema de ajuste basado exclusivamente en la flexibilidad de los salarios, sin tener en cuenta la experiencia reciente y el actual punto de partida. Es más conveniente tratar de señalar las principales líneas de flexibilización que deberían introducirse en los diferentes mecanismos que inciden en el funcionamiento del mercado.

4.1. Flexibilización de la política salarial

Durante los últimos años, la economía española ha vivido un período de prolongada política de rentas, cuya finalidad ha sido la de contribuir a la corrección de sus desequilibrios básicos: la inflación y el desempleo.

Sin embargo, su instrumentación y aplicación ha comportado importantes deficiencias, que es necesario corregir. Desde los Pactos de la Moncloa hasta el Acuerdo Interconfederal de 1983, la política de rentas se ha formulado en términos de topes máximos o de bandas sobre los incrementos salariales pactados en los convenios colectivos, y se ha venido utilizando la estadística de convenios colectivos elaborada por el Ministerio de Trabajo, en la que se recoge el incremento medio pactado como el indicador adecuado acerca del cumplimiento o incumplimiento de las pautas salariales establecidas en cada caso.

Pero el análisis de la experiencia de este período de política de rentas refleja, en primer lugar, que los incrementos salariales medios pactados en convenios colectivos se han situado sistemáticamente en la parte superior de la banda, careciendo, por tanto, su punto medio de función orientadora del crecimiento de las tarifas salariales. El límite máximo fue superado en los años 1979 y 1982, en los que entraron en vigor las cláusulas de salvaguardia incorporadas en los convenios colectivos. En segundo lugar, se vienen registrando desviaciones sistemáticas entre la tasa de variación de los incrementos de las tarifas salariales de los convenios y la tasa de variación de las estimaciones de ganancias medias realizadas por la Encuesta de Salarios.

Esta situación ha podido contribuir a que los objetivos de moderación salarial establecidos en cada caso se hayan visto parcialmente incumplidos y a que la respuesta de los salarios a las orientaciones de la política de rentas haya podido resultar insuficiente y lenta.

Por otra parte, se ha utilizado el índice de precios al consumo como índice de referencia para fijar las normas de la política salarial y para la entrada en vigor y la aplicación de las cláusulas de revisión salarial. Este tipo de indicación implica una rigidez de los salarios reales frente al empobrecimiento derivado del deterioro de la relación real de intercambio por el encarecimiento de las importaciones o por la depreciación del tipo de cambio, que tiene consecuencias negativas tanto en el terreno de la inflación como en el del desempleo.

Finalmente, la indiciación a muy corto plazo determinada por las cláusulas de salvaguardia introducidas de los acuerdos sobre salarios han tendido a convertir en permanentes las desviaciones en la senda de reducción de la inflación, que inicialmente tenían un carácter sólo transitorio. Y el carácter anual de los acuerdos salariales establecidos en el marco de la concertación social no ha permitido reducir la incertidumbre sobre el comportamiento futuro de los costes del trabajo.

El perfeccionamiento de la política salarial debe tener en cuenta el fenómeno de los deslizamientos de salarios y orientarse, en primer lugar, a corregir el tipo de indiciación existente, modificando los índices de referencia, así como la técnica y la frecuencia de las cláusulas de revisión salarial, y, en segundo lugar, a conseguir una mayor estabilidad de los acuerdos salariales, que reduzca, en la medida de lo posible, la incertidumbre sobre el comportamiento de los costes del factor trabajo en un horizonte temporal más dilatado del que permiten los acuerdos de vigencia anual.

4.2. Flexibilización de la estructura salarial

La poca amplitud de la banda salarial establecida con carácter único para el conjunto de toda la economía en las normas de política salarial, así como los esfuerzos por compensar la moderación salarial mediante fuertes redistribuciones de la masa salarial, han contribuido, junto a los restantes factores analizados, al estrechamiento de los abanicos salariales.

Desde esta perspectiva, la flexibilización del mercado exige un comportamiento menos rígido de la estructura salarial interindustrial, de forma que los criterios de equiparación salarial se atemperen en función del dinamismo de la productividad en los diferentes sectores. De otro modo, unas pautas de política salarial poco flexibles pueden afectar a la rentabilidad y al empleo en los sectores menos dinámicos.

Igualmente, los criterios de redistribución de la masa salarial por categorías profesionales deben flexibilizarse para evitar que se produzcan efectos negativos sobre el empleo en las ocupaciones susceptibles de generar más puestos de trabajo.

En este sentido, las bandas para el crecimiento salarial que pudieran establecerse en la concertación social deberían ampliarse y contemplar la pluralidad de situaciones que se dan en los diferentes sectores y empresas. Debe tenerse en cuenta que la fijación de un objetivo de salarios reales de

manera uniforme tiende a aumentar la rigidez del mercado de trabajo, a distorsionar la asignación de recursos y a fomentar que los ajustes se produzcan mediante el descenso del empleo. Es preciso, por tanto, buscar una compatibilización de las normas salariales necesarias para mantener la moderación de los salarios con el grado de flexibilidad suficiente para que los incrementos salariales guarden una relación real con la productividad del trabajo, la situación de rentabilidad de las empresas, la dinámica de creación o no de empleo, y los ajustes necesarios según la problemática de cada sector.

4.3. Flexibilización de la negociación colectiva

La rigidez de la estructura salarial en los últimos años se debe también, en parte, a determinadas deficiencias del sistema de negociación colectiva vigente. Los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa tienen un carácter preponderante en cuanto al número de trabajadores afectados. En 1982, según datos del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, nada menos que el 84 % de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva se encontraba afectado por convenios de ámbito sectorial. Estos convenios tienen una considerable rigidez. En primer lugar, porque, en la mayoría de los casos, tienen el carácter de convenios de mínimos, heredando, como se ha señalado repetidas veces, muchas de las funciones que anteriormente desempeñaban las antiguas Reglamentaciones de Trabajo. En segundo lugar, porque, dada la amplitud de su ámbito de cobertura, el contenido de dichos convenios se encuentra fuertemente limitado a la fijación de las retribuciones salariales. En tercer lugar, porque establecen condiciones salariales uniformes y obligatorias para gran número de empresas con problemáticas y situaciones muy diferentes. Y, por último, en cuarto lugar, porque los negociadores de estos convenios, en muchas ocasiones, no representan adecuadamente la problemática real de las empresas y de los trabajadores afectados, ya que las mesas de negociación están compuestas por los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales de carácter sectorial, donde ocupan un papel dominante, con frecuencia, las grandes empresas que, al tener un convenio propio, no se ven sometidas al convenio de sector.

La gravedad de las repercusiones de esta rigidez se ve aumentada si se tiene en cuenta que, en los últimos años, los convenios de sector han establecido incrementos salariales medios, superiores a los pactados, por término medio, en los convenios de empresa, y que, en los convenios de sector, es donde el fenómeno de los deslizamientos de salarios tiene mayor

importancia, ya que las empresas afectadas por el mismo convenio se diferencian entre sí mediante pagos superiores a los establecidos en el convenio, que pueden realizarse por muy diversos procedimientos: pago directo de pluses o gratificaciones, pagas extras adicionales, diferente interpretación de las cláusulas del convenio, diferente aplicación de la jornada pactada, las vacaciones, etc.

Esta situación es especialmente negativa para las peculiares condiciones de rentabilidad de las empresas de dimensión reducida, que son las afectadas casi exclusivamente por este tipo de convenios y que tanta importancia tienen en la actual estructura productiva española.

Desde esta perspectiva, son necesarios una mayor descentralización de la negociación colectiva y el fortalecimiento de los hábitos negociadores en los ámbitos concretos de la problemática de cada unidad productiva. Deben potenciarse los convenios de empresa, flexibilizarse los convenios de sector y mejorarse las formas de articulación entre los convenios de diferentes ámbitos.

4.4. Flexibilización de las formas de contratación laboral

La búsqueda de un marco más flexible para el mercado de trabajo no puede descansar exclusivamente en la moderación de los costes salariales. Es necesaria, sobre todo, con vistas a una inversión en la tendencia del comportamiento del empleo, la flexibilización de las formas de ajuste del mismo. Esta flexibilización implica, en primer lugar, la reducción de los costes de ajuste, que, como se ha señalado anteriormente, no impiden a medio plazo la reducción del empleo, pero inciden negativamente en la creación de puestos de trabajo fijos, ya que el coste medio esperado del despido forma parte de los costes laborales que computan las empresas en sus decisiones de demanda de trabajo.

Por otra parte, es necesario potenciar las nuevas formas de contratación laboral más flexibles que se han venido instrumentando en el marco de los programas de fomento del empleo. Estas formas de contratación permiten una respuesta más rápida del empleo frente a los esfuerzos de moderación salarial, y una mejor adaptación a las condiciones cambiantes de la actividad productiva, reduciendo la incertidumbre que pesa sobre las decisiones de empleo de las empresas.

La flexibilización del empleo constituye también un requisito para la aplicación de los planes de reconversión industrial. El saneamiento de la

productividad y rentabilidad del sector industrial y la mejora de su competitividad en los mercados internacionales constituyen la línea más urgente y más sólida de una política de empleo capaz de mantenerse a medio plazo. En este sentido, la política de empleo no puede materializarse en la congelación de importantes dosis de recursos humanos y financieros para el mero mantenimiento del funcionamiento de estructuras productivas ineficientes. Los recursos así congelados limitan el margen de actuación de la política de empleo, y la erosión de la rentabilidad del sector industrial que de ello se deriva afecta negativamente a la demanda de trabajo en todos los sectores de la economía.

Por último, es necesario también un debilitamiento concertado de las barreras existentes a la movilidad de la mano de obra, una mayor apertura a los mecanismos del mercado externo en la selección y promoción del personal y una utilización de la formación profesional como instrumento de mayor movilidad potencial de la mano de obra.

BIBLIOGRAFIA

- BADOSA, J.: «La estructura salarial y el funcionamiento del mercado de trabajo en España», *Información Comercial Española* 553, 1979.
- BRONFENBRENNER, M. y HOLZMAN, F.: *Surveys on Economic Theory*, vol. I. Nueva York, 1965.
- CANULLO, G. y SCHIATTARELLA, R.: *Costo del Lavoro e Occupazione*. Il Mulino. Bolonia, 1978.
- FINA, Ll.: *Convenios y salarios en el sector metalúrgico español 1960-1975*. Tesis doctoral presentada en la Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona, 1979.
- GORDON, R. J.: «Why U.S. Wage and Employment Behavior differs from that in Britain and Japan». *The Economic Journal* 92, 1982.
- KNOWLES, J. C. y ROBERTSON, D. J.: «Differences between the Wages of Skilled and Unskilled Workers». *Bulletin of the Oxford University*. 1951.
- MALO DE MOLINA, J. L.: *Las series desagregadas de salarios*. Estudios Económicos del Banco de España, 31, 1983.
- MALO DE MOLINA, J. L.: *Mercado de trabajo y estructura salarial. El caso español 1963-1975*. Tesis doctoral presentada en la Universidad Complutense. Madrid, 1981.
- MARAVALL, F.: «Organización industrial, estructura salarial y estabilidad de la inversión. Un análisis del caso español». *Información Comercial Española* 578, 1981.
- MEHRA, Y. P.: «Spillovers in Wage Determination in U.S. Manufacturing Industries». *Review of Economics and Statistics* 58, 1976.
- PARICIO TORREGROSA, J.: *Factores determinantes de los salarios industriales. Aplicación al caso español 1963-1975*. Tesis doctoral presentada en la Universidad de Valencia. Valencia, 1979.
- PISSARIDES, C.: *Labor Market Adjustment*. Cambridge University Press. Cambridge, 1976.
- SERRANO, A. y MALO DE MOLINA, J. L.: *Salarios y mercado de trabajo en España*. Blume. Madrid, 1979.
- SACHS, J.: «Wages, Profits and Macroeconomic Adjustment. A Comparative Study». *Brooking Papers on Economic Activity* II, 1979.
- TARANTELI, E.: *Il ruolo economico dei sindacati*. Libri del tempo Laterza. Roma, 1979.
- WACHTER, M. L.: «Cyclical Variations in the Interindustry Wage Structure». *American Economic Review* 60, 1970.

PUBLICACIONES DE LA SERIE

«ESTUDIOS ECONOMICOS»

del

Servicio de Estudios del Banco de España (*)

1. **Una estimación del producto interior bruto trimestral de España, 1958-1971**, por Julio Rodríguez López (1972).
2. **El empleo de tasas de variación como indicadores cíclicos**, por Vicente Poveda Anadón y Pedro Martínez Méndez (1973) (Agotado).
3. **El rendimiento interno de las obligaciones 1960-1973**, por Ignacio Garrido Sánchez (1974) (Agotado).
4. **Rendimiento de una cartera de valores en España en el período 1961-1972**, por Francisco Martín Bourgón (1974).
5. **Medidas de política monetaria adoptadas en el período 1957-1976** (2.^a ed., 1976), por José Manuel Olarra Jiménez (1974).
6. **Un modelo para el sector financiero de la economía española**, por José Pérez Fernández (1975) (Agotado).
7. **Las encuestas coyunturales, su empleo en España**, por Julio Rodríguez López (1975).
8. **Relaciones econométricas sobre precios y salarios en la economía española**, por Ana Sánchez Trujillo (1977).
9. **El tipo de rendimiento de las obligaciones y demanda de depósitos**, por José Pérez Fernández (1977).
10. **La política monetaria en España: objetivos e instrumentos**, por Luis Angel Rojo y José Pérez Fernández (1977) (Agotado).
11. **Estimación y selección de modelos econométricos dinámicos**, por Antoni Espasa (1978).
12. **La función de inversión bajo una tecnología Putty-Clay: Un intento de estimación para la economía española**, por J. Albarraçín Gómez (1978).
13. **Una estimación de la función de inversión en viviendas en España**, por Julio Rodríguez López (1978).
14. **Funciones de importación y exportación en la economía española**, por José María Bonilla Herrera (1978).
15. **El paro registrado no agrícola 1964-1976: Un ejercicio de análisis estadístico univariante de series económicas**, por Antoni Espasa (1978).
16. **Formulación de un índice de posición efectiva de la peseta mediante medias geométricas**, por Miguel Angel Arnedo Orbañanos (1978).
17. **La financiación del sector eléctrico. La utilización del mercado de valores**, por Adolfo Sánchez-Real (1979).
18. **La predicción económica**, por Antoni Espasa (1980).
19. **Desestacionalización y política monetaria. La serie de depósitos del sistema bancario**, por Agustín Maravall (1980).
20. **El control monetario a través de la base monetaria: La experiencia española**, por Pedro Martínez Méndez (1981).
21. **Errores de medición del crecimiento a corto plazo de series monetarias desestacionalizadas: Una fundamentación estadística de las bandas de tolerancia**, por Agustín Maravall (1981).
22. **Métodos de desagregación temporal de series económicas**, por Ricardo Sanz (1982).
23. **El proceso de ajuste de la economía española: 1973-1980**, por Pedro Martínez Méndez (1982).
24. **El Sector Público en España: Clasificación, fuentes y cuentas**, por Rafael Alvarez Blanco (1982).

(*) El Banco de España, al publicar, en esta serie, documentos internos elaborados en su Servicio de Estudios, pretende facilitar la difusión de estudios de interés que contribuyan al mejor conocimiento de la economía española. El Banco de España no hace suyas, sin embargo, necesariamente, las opiniones expresadas en dichos trabajos cuando aparezcan publicados con la firma de su autor.

25. **Detección de no-linealidad y predicción por medio de procesos estocásticos bilineales, con una aplicación al control monetario en España**, por Agustín Maravall (1982).
26. **Las tendencias básicas de la población, el empleo y el paro en el período 1964 a 1980**, por J. Albarracín Gómez (1982).
27. **Procedimientos de búsqueda de especificación dinámica: el caso de la demanda de M3 en España**, por Juan José Dolado (1982).
28. **La demanda de fuel-oil en España**, por Jimena García-Pardo (1982).
29. **Sistema financiero español** (volumen extra), por Gonzalo Gil (1982) (2.ª edición, 1983).
30. **La formación de los precios alimenticios: 1968-1981**, por Claire Craik (1983).
31. **Las series desagregadas de salarios**, por José Luis Malo de Molina (1983).
32. **Un estudio econométrico de la tasa de variación del empleo en la economía española**, por Antoni Espasa (1983).
33. **Los shocks de oferta y el proceso de ajuste macroeconómico**, por José Viñals (1983).
34. **¿Rigidez o flexibilidad del mercado de trabajo? La experiencia española durante la crisis**, por José Luis Malo de Molina (1983).